قانون العمل

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

منشورات جامعة دمشق

كلية الحقوق

قانون العمل

الدكتورة

أمل شربا

أستاذة في قسم القانون الخاص

الدكتور

زهير حرح

أستاذ في قسم القانون الخاص

جامعة دمشق

1438 – 1439 هـ

2016 – 2017 م

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفهرس

العنوان	رقم الصفحة
مقدمة	19
الباب الأول: المبادئ العامة لقانون العمل	**21**
الفصل الأول: التعريف بقانون العمل	**23**
المبحث الأول: تسمية قانون العمل وموضوعه	25
المطلب الأول: تسمية قانون العمل	26
المطلب الثاني: موضوع قانون العمل	27
المطلب الثالث: التطور التاريخي لقانون العمل	28
أولاً–مرحلة الجماعات القديمة(مرحلة الرق):	29
أ–الحضارة المصرية	29
ب–الحضارة البابلية	30
ج–الحضارة الفينيقية	30
د–الحضارة الرومانية	30
ثانياً–مرحلة العصور الوسطى	31
ثالثاً–مرحلة الحرية الاقتصادية	32
رابعاً– مرحلة تدخل الدولة وظهور تشريعات العمل	34
المبحث الثاني: خصائص قانون العمل و موقعه	35
المطلب الأول: خصائص قانون العمل	35
أولاً_الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل	35
ثانياً–المؤيد الجزائي عند مخالفة قانون العمل	36

ثالثاً–الأثر الفوري لقانون العمل	37
رابعاً–التفسير الأصلح للعامل	37
خامساً–التفتيش:	38
أ–مهمة المفتش	38
ب–مؤهلات مفتش العمل وصلاحيته ومكافأته	39
ج–واجبات المفتش	40
سادساً–تسهيل إجراءات التقاضي	41
المطلب الثاني: موقع قانون العمل في النظام القانوني	42
الفصل الثاني: مصادر قانون العمل ونطاق تطبيقه	**45**
المبحث الأول: مصادر قانون العمل	47
المطلب الأول: المصادر الوطنية	48
أولاً–المصادر الرسمية:	48
أ– التشريع	48
ب– التشريع الفرعي	51
ثانياً_المصادر المهنية والحرفية:	52
أ– الاتفاقات الجماعية	53
ب – اللائحة الداخلية(النظام الداخلي للمنشأة)	53
ج– القرارات النقابية	54
د– العرف	54
ثالثاً–الاجتهادات القضائية	55
المطلب الثاني: المصادر الدولية	55
الفرع الأول: الاتفاقات والتوصيات الصادرة عن منظمات دولية	56
أولاً–المنظمة الدولية للعمل	57

ثانياً–المجلس الأوربي	60
ثالثاً–منظمة العمل العربية	60
الفرع الثاني:الاتفاقات والمعاهدات الدولية	63
المبحث الثاني: نطاق تطبيق قانون العمل	65
المطلب الأول: نطاق التطبيق من حيث الزمان	65
المطلب الثاني: نطاق التطبيق من حيث الأشخاص	66
الباب الثاني: ماهية عقد العمل الفردي وشروط انعقاده	**71**
الفصل الأول: ماهية عقد العمل الفردي	**73**
المبحث الأول: التعريف بعقد العمل الفردي	75
المطلب الأول: تعريف عقد العمل الفردي	75
المطلب الثاني: خصائص عقد العمل الفردي	76
أولاً_عقد مسمى	76
ثانياً–عقد رضائي	77
ثالثاً_عقد معاوضة	78
رابعاً–عقد ملزم لجانبين	78
خامساً–من عقود المدة أو من العقود الزمنية	78
سادساً–من العقود التي ترد على عمل الإنسان	79
المبحث الثاني: تمييز عقد العمل الفردي عن العقود المشابهة له	81
المطلب الأول: عقد العمل وعقد المقاولة	81
أولاً_أوجه التشابه بين العقدين	81
ثانياً–معايير التفرقة بين العقدين	82
المطلب الثاني: عقد العمل وعقد الوكالة	85
أولاً_أوجه التشابه بين العقدين	85

ثانياً–معايير التفرقة بين العقدين	86
المطلب الثالث: عقد العمل وعقد الشركة	88
أولاً_أوجه التشابه بين العقدين	88
ثانياً–معايير التفرقة بين العقدين	89
المطلب الرابع: عقد العمل وعقد الإيجار	90
الفصل الثاني: شروط انعقاد عقد العمل الفردي	**93**
المبحث الأول: أطراف عقد العمل وأركانه ومدته وإثباته	93
المطلب الأول: أطراف عقد العمل وأركانه	93
الفرع الأول:العامل وصاحب العمل	94
أولاً– صاحب العمل	94
ثانياً_ العامل	95
الفرع الثاني:أهلية طرفي العقد	95
أولاً– أهلية صاحب العمل	95
ثانياً_ أهلية العامل	95
الفرع الثالث:الرضا	97
الفرع الرابع:المحل	99
الفرع الخامس: السبب	99
المطلب الثاني: مدة عقد العمل	99
أولاً_ العقد المبرم لمدة محددة	100
ثانياً–العقد المبرم لمدة غير محددة	100
المطلب الثالث: إثبات عقد العمل	101
أولاً_شكل العقد	101
ثانياً–إثبات العقد	102

المبحث الثاني: عناصر عقد العمل	105
المطلب الأول: عنصر العمل	105
الفرع الأول: حرية التعاقد على العمل	106
الفرع الثاني: القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل	107
أولاً-قيود مقررة لاعتبارات وطنية(قيود عمل الأجانب)	108
أ-تعريف عمل الأجنبي	109
ب-شروط عمل الجانب في سورية	109
1-الحصول على ترخيص بالعمل	110
2-الإقامة	110
3-المعاملة بالمثل	111
4-أن يكون العمل ضمن النسب المحددة قانوناً	111
ج-جزاء مخالفة التقييد	111
ثانياً_قيود قائمة على اعتبارات إنسانية	112
أ-الالتزام بتشغيل المعوقين المؤهلين مهنياً	112
ب-تشغيل المتعطلين	114
ج-قيود تشغيل الأحداث	117
د-قيود تشغيل النساء	120
المطلب الثاني: عنصر التبعية	122
أولاً_مفهوم التبعية	123
ثانياً_مظاهر التبعية القانونية	125
1-التبعية الفنية	125
2-التبعية الإدارية والتنظيمية	125
المطلب الثالث: عنصر الأجر	126

الفرع الأول:أهمية الأجر	127
الفرع الثاني:تحديد الأجر	128
الفرع الثالث:طريقة حساب الأجر	129
أولاً-حساب الأجر على أساس الزمن	129
ثانياً- حساب الأجر على أساس الإنتاج	131
ثالثاً- حساب الأجر بالطريحة(الأسلوب المختلط)	133
الفرع الرابع:التحديد القانوني للأجور	134
أولاً-تشكيل اللجنة الوطنية للحد الأدنى للأجور	134
ثانياً-ضابط الحد الأدنى للأجور	135
الفرع الخامس: صور الأجر وملحقاته	136
أولاً_العمالة	136
ثانياً-المزايا العينية	137
ثالثاً-العلاوة:	139
أ-علاوة الترقية	139
ب-علاوة غلاء المعيشة	139
ج-علاوة أعباء العائلة(التعويض العائلي)	140
رابعاً-المنحة والمكافأة	140
خامساً-الوهبة	142
سادساً-البدل	142
سابعاً-المشاركة في الأرباح	143
الباب الثالث: عقود التدرج والتدريب المهني والاختبار	**145**
الفصل الأول: عقد التدرج	**147**
المبحث الأول: ماهية عقد التدرج	149

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعقد التدرج	150
الفصل الثاني: عقد التدريب المهني	**153**
المبحث الأول: ماهية عقد التدريب المهني	155
المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعقد التدريب المهني	155
الفصل الثالث: عقد العمل تحت الاختبار	**157**
المبحث الأول: ماهية عقد العمل تحت الاختبار	159
المبحث الثاني: التنظيم القانوني لعقد العمل تحت الاختبار	161
الباب الرابع: آثار عقد العمل الفردي	**163**
الفصل الأول: حقوق العامل والتزاماته	**165**
المبحث الأول: حقوق العامل	165
المطلب الأول: حقوق العامل المقررة لمواجهة ظروف العمل	166
أولاً- العناية الطبية	166
ثانياً-الحق في الزيادة الدورية للأجور	166
ثالثا-الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعدم التمييز.	167
رابعا-الحق في الحفاظ على كرامته الإنسانية.	167
خامسا- الحق في تأمين ظروف عمل تكفل السلامة والأمان في عمله.	167
سادساً-الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية والجمعيات الحرفية	167
المطلب الثاني: حقوق العامل في الإجازات	167
الفرع الأول:الإجازة السنوية	168
أولاً_الإجازة من متعلقات النظام العام	168
ثانياً-مدة الإجازة السنوية	169

ثالثاً–استحقاق العامل للأجر كاملاً خلال الإجازة السنوية	170
رابعاً–سلطة تحديد وقت الإجازة	171
خامساً–تجزئة الإجازة السنوية وتأجيلها	171
الفرع الثاني:إجازة الأعياد	173
أولاً–تحديد أيام الأعياد	173
ثانياً–استقلال إجازات الأعياد عن يوم الراحة الأسبوعية	174
ثالثاً–إمكانية تشغيل العمال في إجازات الأعياد	175
الفرع الثالث:الإجازة المرضية	175
أولاً_ مدة الإجازة المرضية وطريقة حسابها	176
ثانياً–طريقة إثبات المرض	176
ثالثاً–المقابل الذي يتقاضاه العامل خلال الإجازة المرضية	177
رابعاً–أثر الإجازة المرضية على عقد العمل	177
الفرع الرابع:إجازة الأمومة	177
الفرع الخامس:إجازة الحج والزواج والوفاة	179
الفرع السادس:الإجازة بلا راتب	180
المبحث الثاني: التزامات العامل	181
المطلب الأول: التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه	181
أولاً–التزام العامل بأداء العمل بنفسه	182
ثانياً– التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه	182
المطلب الثاني: التزام العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل	183
المطلب الثالث: التزام العامل بالمحافظة على الأشياء المتعلقة بالعمل	185
المطلب الرابع: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل والمحافظة على أسراره	186

المطلب الخامس: التزامات يفرضها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود	188
الفصل الثاني: حقوق صاحب العمل والتزاماته.	**191**
المبحث الأول: حقوق صاحب العمل.	191
المطلب الأول: السلطة التنظيمية (التشريعية)	192
المطلب الثاني: السلطة الإدارية	194
أولاً-حق الإدارة	194
ثانياً-القيود المفروضة على حق الإدارة	195
المطلب الثالث: السلطة التأديبية	195
الفرع الأول: ماهية السلطة التأديبية	197
الفرع الثاني: نطاق الالتزام بوضع لائحة الجزاءات	198
الفرع الثالث: العقوبات التأديبية	199
أولاً-العقوبات الخفيفة:	199
أ-التنبيه	199
ب-الإنذار الكتابي	199
ج-حسم أجر يوم واحد	199
ثانياً-العقوبات الشديدة:	200
أ-حسم جزء من أجر العامل	200
ب-الوقف عن العمل	200
ج- تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة.	202
د- الحرمان من علاوة الترفيع الدوري	202
هـ- الفصل من الخدمة:	203
الفرع الرابع: القواعد المنظمة للسلطة التأديبية	203

المبحث الثاني: التزامات صاحب العمل المتصلة بإدارة العمل	207
المطلب الأول: الالتزام بتمكين العامل من القيام بالعمل	207
المطلب الثاني: الالتزام بحسن معاملة العامل	208
المطلب الثالث: التزام صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التي يحضرها العامل إلى مكان العمل.	208
المطلب الرابع: التزامات خاصة بإدارة العمل	208
المبحث الثالث: الالتزام بالأجر.	211
المطلب الأول: استحقاق الأجر	212
المطلب الثاني: زمان الوفاء بالأجر ومكانه	212
أولاً- زمان الوفاء بالأجر	212
ثانياً- مكان الوفاء بالأجر	213
المطلب الثالث: إثبات الوفاء بالأجر	214
المطلب الرابع: أهلية قبض الأجرة	215
المطلب الخامس: الحماية القانونية للأجر	216
أولاً_الامتيازات القانونية للأجر	216
ثانياً-حماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل	216
ثالثاً-حماية الأجر تجاه دائني العامل	218
رابعاً-تضامن أصحاب العمل	219
خامساً- لا يجوز إلزام العامل شراء سلع أو أغذية مما ينتجه صاحب العمل	**220**
سادساً- تقاضي نسبة من الأجر خلال النزاعات القضائية	220
المطلب السادس: تقادم الحق في الأجر	221
أولاً_ التقادم الحولي	221

ثانياً–التقادم الخمسي	221
المبحث الرابع: التزام صاحب العمل بالتنظيم القانوني لوقت العمل.	223
المطلب الأول: التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي.	224
أولاً–الحد الأقصى لساعات العمل اليومية	225
ثانياً–فترات الراحة اليومية	226
ثالثاً–الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان عمله	226
المطلب الثاني: التنظيم القانوني لوقت العمل الأسبوعي.	227
المطلب الثالث: استثناء بعض الأعمال من التنظيم القانوني لوقت العمل.	229
أولاً–الاستثناءات الدائمة	229
ثانياً–الاستثناءات العارضة	230
المطلب الرابع: القيود الواردة على إرادة صاحب العمل في العمل الإضافي.	231
أولاً_وضع حد أقصى للتشغيل الإضافي	231
ثانياً–الأجر الإضافي للعامل	231
الباب الخامس: انقضاء عقد العمل.	**233**
الفصل الأول: حالات انقضاء عقد العمل.	**235**
المبحث الأول: الحالات الخاصة لانقضاء العقد.	237
المطلب الأول: الإخطار بإنهاء عقد العمل	237
أولاً_تعريف الإخطار (الإنذار)	237
ثانياً–أثر الإخطار	238
ثالثاً–أحكام الإخطار	239
المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل المحدد الأجل	240

المطلب الثالث: إنهاء عقد العمل غير المحدد الأجل	240
المطلب الرابع: إنهاء عقد العمل بسبب تجنيد العامل	241
المبحث الثاني: الحالات العامة لانقضاء العقد.	243
المطلب الأول: انقضاء العقد من دون تعويض	244
المطلب الثاني: انقضاء العقد بإرادة منفردة من دون إخطار	245
أولاً_الإنهاء بإرادة صاحب العمل(التسريح)	245
ثانياً-الإنهاء بإرادة العامل(الاستقالة)	247
الفصل الثاني: آثار انقضاء عقد العمل.	**249**
المبحث الأول: تصفية الحقوق الناشئة عن عقد العمل.	249
المطلب الأول: تأدية الأجر المستحق	250
المطلب الثاني: تأدية أجر عن الإجازة السنوية	251
المبحث الثاني: استحقاق العامل التعويض والمكافأة والمعاش التقاعدي..	253
المطلب الأول: استحقاق التعويض عن الإنهاء غير المسوغ لعقد العمل	254
المطلب الثاني: مكافأة نهاية الخدمة	255
أولاً-تعريف مكافأة نهاية الخدمة	255
ثانياً-شروط استحقاقها	256
ثالثاً-تحديد مقدارها	256
المطلب الثالث: المعاش التقاعدي	257
أولاً_ التعريف بالمعاش التقاعدي	257
ثانياً_أنواع المعاش التقاعدي:	257
أ-معاش الشيخوخة	257
ب-معاش العجز والوفاة	258
المطلب الرابع: شهادة نهاية الخدمة	258

المبحث الثالث: منازعات العمل	259
المطلب الأول: منازعات العمل الفردية	259
أولاً–تعريف منازعات العمل الفردية	259
ثانياً–التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية:	260
أ–المحكمة المختصة بمنازعات العمل الفردية	260
ب–خصائص التسوية القضائية	261
ثالثاً–وساطة مديرية العمل لحل منازعات العمل الفردية الناتجة عن التسريح	261
المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية	262
أولاً–تعريف منازعات العمل الجماعية	262
ثانياً–التسوية الودية لحل منازعات العمل الجماعية	263
ثالثاً– وساطة مديرية العمل لحل منازعات العمل الجماعية	263
رابعاً– حل منازعات العمل الجماعية من قبل هيئة التحكيم:	265
أ–تشكيل الهيئة	265
ب–قواعد عمل هيئة التحكيم	265
ج–حكم هيئة التحكيم	266
المراجع.	269

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

مقدمة

قواعد القانون هي من إنتاج الواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي تولد فيه. وصلاحيته للاستمرار والثبات يتوقف على مدى ثبات هذه الواقع، مما يقتضي أن أي تغيير فيه يقتضي إعادة النظر فيها لصياغتها بقالب جديد يتوافق مع التغيير الذي يطرأ على هذا الواقع.

ولا تختلف قواعد قانون العمل عما سواها من قواعد القانون من حيث قابليتها للتغيير، لا بل هي من أكثر فروع القانون تأثراً بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. ما يسبغ عليها الحركة وعدم الثبات؛ ومرد ذلك تداخل هذا القانون بالمعطيات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية؛ فكلما تغيرت هذه المعطيات عدّل المشرع قواعد القانون. ولا بد من الإقرار أن التشريع العمالي السوري سار على نهج التطوير لقواعد قانون العمل، وبمتابعة المراحل التاريخية الهامة لتطوره يتجلى ذلك.

ولم تكن لعلاقات العمل و لشؤون العمال في القطر العربي السوري، قبل عام 1946، أحكام قانونية خاصة تنظمها. حيث كانت الأوضاع القانونية للعمال وعلاقتهم بأصحاب العمل تخضع للقواعد العامة – والتي تخضع لها سائر العقود–. أما أوضاع العمال الاجتماعية و حقوقهم المعيشية الأخرى فكانت مهملة غير مقننة. فصدر عام 1946 أول قانون للعمل برقم 279، وكان خطوة جريئة في إبراز حقوق العمال وضماناتهم في التشغيل والأجر والتسريح، بما يكفل كرامتهم الإنسانية ويمنحهم ضمانات للحاضر وللمستقبل. و إبان الوحدة بين القطرين العربيين سورية ومصر، صدر قانون العمل الموحد رقم 91 لعام 1959. وكان هذا القانون موضع عناية ودراسة من جميع الجهات التي تعنى بتطبيقه، بدءاً من العمال أنفسهم إلى أصحاب العمل، إلى سائر الجهات العامة والخاصة التي تشرف على مرافق يقوم بتسييرها العمال. هذا فضلاً عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة بشؤون

العمال[1]. ثم أعقب هذا القانون قانون العمل رقم 17 لعام 2010، حيث تضمن القانون الأخير عدة تعديلات سدت الثغرات التي أظهرها التطبيق العملي للقانون رقم 91 لعام 1959.

ونضع بين أيدي طلابنا الأعزاء الدارسين والمهتمين بالتشريع العمالي هذا الكتاب بهدف شرح قانون العمل وعقد العمل. ورغبة في التعريف بقضايا العمل، بدأنا ببيان المبادئ العامة لقانون العمل من خلال التعريف بهذا القانون وإيضاح الخصائص التي تميّزه، و مكانته بين غيره من القوانين، وبذلك نحيط بالقواعد التي تشكل المدخل لقانون العمل. أما في شرح عقد العمل فقد عمدنا إلى تعريف هذا العقد و البحث في عناصره، و من ثم قمنا بالتمييز بينه وبين غيره من العقود المشابهة له، وتطرقنا بعد ذلك لبيان مراحل إبرام العقد، وانتقلنا لتحديد آثاره بالنسبة للعامل ولصاحب العمل. وانهينا الكتاب بتوضيح موضوع إنهاء عقد العمل والآثار التي تنجم عن هذا الإنهاء، وقواعد حل المنازعات الناشئة عن علاقات العمل الفردية والجماعية. وبناء على ما سبق، عمدنا إلى دراسة قانون العمل من خلال خمسة أبواب : الباب الأول: المبادئ العامة لقانون العمل

الباب الثاني: التعريف بعقد العمل الفردي وشروط انعقاده

الباب الثالث: عقود التدرج والتدريب المهني والاختبار

الباب الرابع: آثار عقد العمل الفردي

الباب الخامس: انقضاء عقد العمل الفردي

---

[1]- أصدر رئيس الجمهورية العربية السورية سيادة الدكتور بشار الأسد مرسوماً تشريعيا يقضي بإحداث وزارتين الأولى باسم وزارة الشؤون الاجتماعية والثانية باسم وزارة العمل. و"المرسوم رقم 15 المرسوم لعام 2013م يقضي بأن تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية الاختصاصات والمهام التي كانت تتولاها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمتعلقة بالشؤون الاجتماعية." فيما تتولى وزارة العمل الاختصاصات والمهام المرتبطة بقضايا العمل والعمال التي كانت تتولاها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

الباب الأول

المبادئ العامة لقانون العمل

نتذكر أن البناء القانوني للتشريع الاجتماعي يقوم على تحقيق التوازن بين غاياته الاجتماعية والغايات الاقتصادية، كما أن الصفة الاجتماعية للقانون هي وليد لضرورة تدخل الدولة في تنظيم العلاقات الاجتماعية.

ولما كان لقانون العمل ماهيته وخصائصه المميزة كقانون تغلب عليه الصفة الاجتماعية، كان لا بد من أن نستهل دراستنا بقسم نعرّف فيه بهذا القانون كمدخل لدراسة التنظيم القانوني لعلاقات العمل، فنبين مبررات تسميته بمصطلح قانون العمل ومكانه في النظام القانوني، ومصادره وتدرجها، ونطاق تطبيقه. فمن المفيد قبل البدء بدراسة قانون العمل أن نحيط بالمبادئ العامة التي يقوم عليها هذا القانون، والتي تشكل المدخل الذي يمهد للإحاطة بأحكامه؛ و للوصول إلى شرح ما سبق سنقسم هذا الباب إلى فصلين اثنين، ندرس في الأول: التعريف بقانون العمل، وفي الفصل الثاني نوضح مصادره وتطبيقه.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفصل الأول

التعريف بقانون العمل

يقوم قانون العمل في سورية على مبادئ وقيم اجتماعية تراعي مصلحة الطبقة العاملة، وتجعل منها الهدف الذي تعمل عليه جميع المشاريع والبرامج الاقتصادية، وعملت الدولة على إصدار نصوص تشريعية تكفل تحقيق الحماية للعمال وتغلبها على جميع المصالح، فكانت علاقة العمل علاقة تنظيمية تتدخل الدولة في أدق تفاصيلها لتحقيق هدف أساسي لها هو توفير الرخاء للطبقة العاملة.مما تطلب ضرورة التبني الجزئي لمعادلة التوازن بين مصلحة المشروع الاقتصادي ومصلحة العمال، أي التوازن بين قوة رأس المال وقوة العمل.

ولقد أصبح من المسلم به أن الآلات و التجهيزات المشابهة في المصانع لا تنتج إنتاجاً متشابهاً من حيث الكم أومن حيث الكيف، وسبب ذلك يرجع إلى العنصر البشري. و نجاح المؤسسة السياحية أو الصناعية أو التجارية أو الزراعية لا يتوقف على الآلات والمواد الخام ورأس المال بل على عوامل أخرى إنسانية يرعاها قانون هو قانون العمل[1]، فما هي طبيعة هذا القانون؟ الإجابة عن هذا السؤال سيكون من خلال التعريف بقانون العمل، كما يتطلب البدء بتحديد مدلوله بحيث

---

[1]-* كان قانون العمل مجهولاً في القانون الروماني فلم يكن هناك أهمية تذكر لمعالجة أوضاع العمال بشكل مستقل بل كانت المجتمعات تنظر للعامل على أنه طبقة محتقرة وكان أشبه بالرق. أما في القانون المدني الفرنسي القديم وكذلك الحال في مجلة الأحكام العدلية فكان هناك ما يسمى بإجارة الآدمي فكان عقد العمل جزءاً من القانون المدني. وفي فترة العصور الوسطى ظهر نظام الإقطاع وكان الرق منتشراً كثيراً ويباع مع الأرض أو المنشأة التي يعمل بها ولم يكن يعترف له بشخصية قانونية ثم ظهر نظام الطوائف حيث كانت كل جماعة من المهنيين تقوم بأعمال معينة وكان هناك تسلسل في درجات العمل يحترم العامل في درجة أدنى درجة أعلى منه*

د. بشار عدنان ملكاوي- أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني-دار وائل للنشر- الطبعة الأولى-عمان- 2005-ص:10.

تتحدد العلاقات التي تخضع لأحكامه. ثم بشرح التسمية التي أطلقت عليه، ولماذا تم تفضيلها على غيرها، ومن ثم بيان موقعه بين فروع القانون.

المبحث الأول

تسمية قانون العمل وموضوعه

قانون العمل عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم علاقة العمل التابع المأجور، سواء أكان فردياً أم جماعياً بين العمال وأصحاب الأعمال.

أي أن هذا القانون ينظم علاقات ناشئة عن العمل التابع المؤدى لحساب الغير، وكلما كان أداء هذا العمل يتم بإشراف هذا الغير.

فقانون العمل إذاً يحكم العمل التابع المأجور، لأن الأعمال على نوعين:

1- أعمال تضع القائمين بها في حالة من التبعية القانونية للغير.

2- أعمال لا تتضمن حالة التبعية القانونية، ويكون الملتزم بالعمل مستقلاً في أدائه عن صاحب العمل .

وتبرز أهمية قانون العمل في حياة الجماعة لكونه ينظم نشاط أفرادها؛ ويهيمن على جل نواحي هذا النشاط، فكان لا بد من تحديد دقيق لماهيته وطبيعته القانونية وهو ما سنبينه في المطالب على الوجه الآتي:

- **المطلب الأول: تسمية قانون العمل**
- **المطلب الثاني:موضوع قانون العمل**
- **المطلب الثالث: التطور التاريخي لقانون العمل**



المطلب الأول: تسمية قانون العمل

لم يستقر اسم قانون العمل إلا بعد تردد بين كثير من التسميات، وقد بدأ الأمر في منتصف القرن التاسع عشر—في الدول الأوروبية- بإطلاق اسم التشريع الصناعي على هذا الفرع من القانون عند استقلاله عن القانون المدني. ويرجع سبب هذه التسمية إلى النهضة الصناعية التي حثت على الاهتمام بقانون عمل مستقل، فضلاً عن أن العمل الصناعي أخصب ميدان للعمل التابع أو الخاضع. غير أن هذه التسمية قاصرة؛ لأنها توحي بقصر هذا القانون على علاقات العمل الصناعي على أن العمل التابع يشمل مجالات أخرى كالتجارة والسياحة والزراعة.

أما التسمية الأخرى التي أطلقت على هذا الفرع من القانون كانت " القانون العمالي" وتعتبر أكثر إخلاصاً للعمال؛ ولكنها غير صحيحة لأن قانون العمال ليس محصوراً بالعمال فقط؛ فأصحاب العمل هم الآخرون مشمولون به كطرف ثانٍ. كذلك فإن تعبير "القانون الاجتماعي" هي عبارة فضفاضة فالقوانين كلها اجتماعية، ولدت من الحياة في المجتمع، ومن بينها قانون العمل، كما أن المسائل الاجتماعية أوسع بكثير من العلاقات الناشئة عن العمل[1]. ولئن كان لهذه التسمية الفضل في إبراز الأهمية الاجتماعية لقانون العمل.

وانتهى الأمر بتسميته قانون العمل، ولكن هذه التسمية قد انتقدت على أساس أنها تحمل على الاعتقاد بأن مصدر هذا القانون الوحيد هو التشريع .

كذلك فإن اصطلاح "قانون العمل" تعرض لنقد يتمثل في أن هذا التعبير يوحي بشموله للعمل الإنساني كله، في حين أن قانون العمل ينظم جانباً واحداً من العمل الإنساني، وهو العمل التابع.

المطلب الثاني: موضوع قانون العمل

يقصد بقانون العمل مجموعة القواعد التي تطبق على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين العاملين وأصحاب العمل تحت إشرافهم وسلطتهم بمناسبة أدائهم العمل. أي أن هذا القانون ينظم العلاقات الناشئة عن أداء عمل لحساب الغير كلما كان هذا العمل يتم بإشراف وتوجيه صاحب العمل. والمقصود بالعمل هو الجهد المبذول في النشاطات الإنسانية كافة، تنفيذاً لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بصرف النظر عن طبيعتها أو نوعها، صناعية كانت أو تجارية، أو زراعية، أو فنية، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية.

---

[1]- د. شاب توما منصور -شرح قانون العمل-دراسة مقارنة- دار الحرية للطباعة- بغداد-1977- ص: 18.

استناداً لما سبق، يمكننا استبعاد العمل المستقل و العمل الذي يؤدى مجاناً من نطاق تطبيق قانون العمل. فهذا قانون ينظم العمل الخاص التابع والمأجور[1].

على أن المشرع السوري لم يقف في رعايته للطبقة العاملة عند حد تنظيم عقد العمل، وإنما تعدى ذلك لتنظيم النقابات[2]. كذلك عمد إلى تأمين العمال من الأخطار التي تهددهم في مورد أرزاقهم، و إن كانت غير متعلقة بعملهم، كونه لايستطيع مواجهتها لضآلة مواردهم وما يمكن أن يدخروه، كالعجز عن العمل لمرض، أو عاهة أو شيخوخة، والبطالة والوفاة. فقانون العمل إذا كان لا يهيمن على حياة صاحب العمل –الذي قد تكون أحد أوجه نشاطه لا يخضع لقانون العمل–، فإن هذا القانون يهيمن على حياة العامل وحياة أفراد أسرته، ويتوقف على قواعده احتفاظ العامل بإنسانيته.

من هنا تبرز الأهمية الاجتماعية والاقتصادية لقانون العمل، لتعلقه بحياة مجموعة كبيرة من أفراد المجتمع هم العمال التابعون وأصحاب الأعمال. وتدل الاحصائيات على أن نطاق هذا القانون يشمل غالبية الأفراد العملين في المجتمع.

كما أن لقانون العمل تأثيراً كبيراً مباشراً في الحياة الاقتصادية؛ فهو يؤثر في تشغيل الأيدي العاملة، وإعادة توزيع الدخل القومي ورفع القوة الشرائية للأجور وزيادة الاستهلاك والإنتاج.

المطلب الثالث: التطور التاريخي لقانون العمل

مرت المجتمعات البشرية بمراحل تاريخية كانت علاقات العمل فيها تنظم لصالح الطبقة المتنفذة في الدرجة الأولى. ولمعرفة أسباب ظهور قانون خاص للعمل

---

[1]– د. شواخ محمد الأحمد– قانون العمل– مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية– حلب– 2006–ص: 22.

[2]– د. فتحي عبد الرحيم عبد الله–مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية–الجزء الأول– مؤسسة الثقافة الاجتماعية– الإسكندرية–1971–ص: 7.

لابد لنا من الرجوع إلى الماضي، إلى الفترة التي انعدم فيها هذا القانون بمفهومه الحديث. ذلك أن نشوء قانون العمل وتطوره بشكله الحاضر، ما هو إلا رد فعل لمساوئ تلك الفترة. وللوقوف على تفاصيل ذلك لابد لنا من استعراض مراحل هذا التطور.

أولاً-مرحلة الجماعات القديمة (مرحلة الرق):

حال انتشار ظاهرة الرق في العصور القديمة دون ظهور قانون العمل، حيث لم يعترف للعبيد بالشخصية القانونية التي تمكنهم من اكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات، و اعتبروا من قبيل الأشياء التي تعتمد عليها الاقتصاديات القديمة، وبالتالي لم يظهر قانون يضمن لهذه الفئة حقوقها.

وبظهور الحضارة الإنسانية التي كانت نتيجة عمل مضنٍ قام به الإنسان في القديم؛ وهو ما تؤكده مختلف الديانات السماوية والنظريات القديمة والحديثة، والتي تعتبر كلها بأن العمل البشري هو مصدر الإنتاج والتطور والرخاء في أية مرحلة من مراحل التطور البشري، إلى أن هذه الديانات والنظريات تختلف في تقييمها لهذا العمل؛ وفي من يستفيد بثماره:

أ-**ففي الحضارة المصرية:** التي قامت على العمل السخرة سواء بالنسبة للفلاحة أو بالنسبة إلى الصناعة؛ التي كانت راقية ومزدهرة آنذاك. إذ عرفت مصر القديمة منذ عهودها الأولى، صناعة البرونز لإنتاج الأسلحة وصناعة الآجر والإسمنت والزجاج والفخار والخشب والجلد والنسيج واستعمال الكيمياء في الصناعة. واشتهرت مصر القديمة أيضا بالفكر العلمي كالرياضيات والهندسة؛ والأهرام خير شاهد على ذلك. وكانت الفرقة العاملة في هذه الصناعات تتكون من الرجال الأحرار والعبيد والرقيق يشرف عليهم رئيساً يؤدى لأفرادها أجورهم.

ب–وفي الحضارة البابلية: فقد اهتمت بالصيد أكثر من الزراعة لوعرة أراضيها وكثرة الحجارة فيها. كما أن أغلب البابليين كانوا يعملون في باطن الأرض ويستخرجون المعادن مثل الحديد، الذهب، والفضة والرصاص؛ بالإضافة إلى بعض الصناعات التي كانوا يقومون بها مثل النسيج و الآجر وبعض الصناعات الأخرى، ومما يجب التنبيه إليه هوان الحضارة البابلية بقيادة مؤسسها حمورابي؛ الذي حكمها بالعدل لمدة 43 سنة ووضع لها قوانين تفوق 280 قانونا رتبت ترتيبا يكاد يكون الترتيب العلمي الحالي؛ فقسمت كالتالي قوانين خاصة بالأملاك المنقولة والأملاك العقارية والتجارة والصناعة والأجرة والأضرار الجسيمة والعمل. وهذه الحضارة هي من الحضارات القليلة القديمة التي حددت الأجور من قبل الدولة. كما كانت هذه الحضارة عظيمة ومتطورة وطورت الكثير من العلوم، وذلك نتيجة إقبال شعبها على العلم والعمل معا، 28 قرن قبل الميلاد.

ج–أما الحضارة الفينيقية: فتعد من أقدم الحضارات، وقد اشتهر أهلها بالتجارة الخارجية والصناعة كصناعة الزجاج والمعادن والأسلحة والمجوهرات، وباحتكاكهم بالحضارات الأخرى عن طريق التجارة الخارجية مكنتهم من الاستفادة من أحداث توصلت إليه تلك الحضارات؛ من اختراعات وطرق الصناعة وطرق الإنتاج.

د– و الحضارة الرومانية: تعد من أهم الحضارات القديمة التي اشتهرت بالازدهار الاقتصادي والمادي؛ الذي لا يفوقهم إلى الازدهار الأوروبي بعد الثورة الصناعية. وذلك بفضل كد الكادحين من العبيد الفقراء المفروض عليهم من طرف الأشراف والنبلاء ؛وكلها أعمال يدوية، حيث كان يرى أفراد جماعة اللاتين أن العمل اليدوي القوي هو سبب قوة النفوس والأجسام لاستخدامها؛ أي أجسام العبيد والفقراء لحماية النبلاء والأشراف من اعتداءات الغير. أما التجارة فلم تكن ذات بال عند الرمان لأنهم يرون فيها بأنها عمل غير شريف مادامت تهدف إلى الشراء بأرخص الأثمان والبيع بأرفعها .

وبعد أن جاءت الديانة المسيحية بنظرة جديدة للعمل حيث كان السيد المسيح عليه السلام يشتغل بيديه، ووُضِع مبدأ إجبارية العمل حيث قيل: "أن الذي لا يعمل لا يأكل.".

وبناء على ما سبق نجد أن الحضارات القديمة لم تعطي العمل قيمة؛ كما أنها لم تنصف العمال والطبقات المغلوبة على أمرها مثل العبيد والفقراء والفلاحين، ولم تمنحهم حقوقهم وحرياتهم خوفا من الثورة عليهم وعلى أملاكهم وسلطتهم؛ وبالتالي لم تمكنهم من استغلال ثمرة عملهم وجهدهم واستفادتهم بإنتاجهم.

ثانياً-مرحلة العصور الوسطى:

حال نظام الإقطاع في القرون الوسطى بأوروبا دون ظهر قانون للعمل، حيث اعتبر عمال صاحب الأرض الإقطاعي جزءاً من الأرض التي يملكها، فلم تكن متاحة لهم حرية العمل أو حرية تركه. و كان الأقنان أو عبيد الأرض ملزمين بعدم مغادرة أرض سيدهم إلا بموافقته تحت طائلة إقامتهم فيها مدى الحياة، و كانوا ملزمين بدفع ضرائب وإتاوات، بعضها يدفع للدولة و البعض الآخر إلى سيدهم مقابل استغلالهم جزءاً من هذه الأرض لصالحهم .

ثم ظهرت الطوائف المهنية أو الحرفية(وينصرف معنى الطوائف الحرفية إلى تكوين الصناعيين أو الحرفيين طائفة فيما بينهم)، فتشكل نوع من النظام على أساس من التدرج الطبقي، الذي يوجد على قمته المعلم، ثم العامل، ثم العامل المتمرن. ويقوم العاملون بانتخاب شيخ الطائفة الذي يملك وحده الحق في قبول احتراف أي شخص مهنة معينة، أو أن يصبح فيها معلماً. و قد كانت كل طائفة تستقل بوضع نظام يحكم شؤون المهنة التي تمثلها، و قواعد الارتقاء في درجات الطائفة، وكل ما يتعلق بالأجور، وأوقات العمل و العطل و الإجازات، و على هذا فإن علاقات العمل كانت منظمة تنظيماً داخلياً، و ليس قانونياً، إذ تستأثر كل طائفة بوضع نظام قانون

خاص بالمهنة التي تمثلها.

ثالثاً- مرحلة الحرية الاقتصادية:

ومع تطور المدينة زادت الحاجيات الضرورية للمجتمع، وتطور المستوى الثقافي لدى الفئات العالية، وهو ما أجبر الأسياد على تشكيل نوع من العادات والأعراف المهنية؛ والتي أصبحت مع مرور الزمن تشكل قوانين محددة للعلاقات بين العمال وأرباب العمل. وبقي الحال في مد وجزر حتى قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م.

ومن بين أهم المبادئ التي دعت إليها الثورة الفرنسية و التي انتشرت منها إلى العديد من الدول الأوروبية؛ بالخصوص مبادئ الحرية و المساواة و الحقوق الطبيعية. و قد وجدت هذه المبادئ تطبيقاتها في مجال قانون العمل على غرار فروع القانون الأخرى، فتم على هذا الأساس مبدأ "حرية العمل" المرتكز أساساً على مبدأ سلطان الإرادة و حرية التصرفات القانونية و التعاقدية، و على هذا فقد نص ما يعرف بمرسوم آلارد (*Décret d'Allard*) الصادر في مارس *1791* على أن" :يكون كل شخص حرا في أن يمارس المهنة أو الصنعة أو الوظيفة التي يراها مناسبة له."، كما قضى قانون شابلييه *(Loi Chapelier*) لشهر حزيران عام 1791 بأنه لا يجوز للعمال أن يسنوا لوائح بشأن مصالحهم المشتركة المزعومة، و إذا أبرم مواطنون فيما بينهم اتفاقات تقتضي دفع الغير لثمن لقاء التحاقهم بصنعتهم كانت هذه الاتفاقات غير دستورية.

أما فيما يتعلق بنظام الإقطاع فقد قضت الجمعية الوطنية بمقتضى قانون 4 أوت 1789بتخليص ملكية الأرض من جميع الامتيازات التي كانت ثابتة للإقطاعيين، وجعلها ملكية خالصة للتابع الذي يحوز الأرض، مع التزامه بدفع مبالغ محددة لصاحب الملكية الأصلية.

وبعد قيام الثورة الصناعية وانتشار استعمال الآلات كثرت البطالة الجماعية مما أنتج تعقيد العلاقات وتوترها بين العمال وأرباب العمل نتيجة ارتفاع حجم وعدد اليد العاملة، في مقابل ضعف حجم عرض العمل وهو ما نتج عنه وفقا لقانون السوق انخفاض كبير في الأجور والضمانات المالية والمهنية والاجتماعية، إلى جانب ضعف الاستقرار في العلاقات المهنية إضافة إلى هجرة الفلاحين للأراضي الزراعية والالتحاق بالمدن بحثا عن منصب عمل يضمن لهم زيادة في الدخل وتحسين ظروف معيشتهم الاجتماعية والاقتصادية.

ونتيجة لهذه الأوضاع المتردية التي أصبح يعيشها العمال، لاسيما بعد ارتفاع مستواهم الثقافي، ونضج وعيهم السياسي والاجتماعي وتأكدهم من سوء أحوالهم بمرور زمـن. وأخذوا يتجمعون في شكل تجمعات ونقابات سرية وعلنية؛ للمطالبة بتحسين أحوالهم المادية والاجتماعية، والمطالبة بجدية لانتزاع حقوقهم بأي أسلوب، فكانت الإضرابات و العنف، والتخريب أحيانا، حيث قولبت هذه الأساليب بغلق أبواب المصانع وأماكن العمل من طرف أصحابها مما أثبت بحجة لا جدال فيها فشل مذهب الحرية التعاقدية وبالتالي فشل مبدأ سلطان الإرادة في تنظيم وحكم علاقات العمل تنظيما وحكما وعدلا.

وبذلك ظهر أن مبدأ سلطان الإرادة (حرية التعاقد) آثاره الإيجابية محدودة بالنسبة للعامل؛ الذي غالباً ما يكون الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية تحت ضغط الحاجة للأجر، مما يدفعه للقبول بالاشتراطات التعاقدية التي تكون على الأغلب في مصلحة رب العمل لاسيما من حيث تحديد الأجر، و ساعات العمل، والعطل، و شروط الأمن و السلامة داخل مقرات العمل، مما أدى بالدول إلى أن تعمد إلى التخلي عن دورها الحمائي في سبيل تبني دور المتدخل في الاقتصاد.

رابعاً–مرحلة تدخل الدولة وظهور تشريعات العمل :

انعكس تطبيق مبدأ سلطان الإرادة سلباً على واقع العمال الاجتماعي، مما أدى إلى تصاعد_الدعوات إلى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للاقتصاد المكتفي بحماية الحريات_العامة، بما فيها حرية العمل، و تبني دور أكثر إيجابية من خلال التدخل لضبط_النظام الاجتماعي، و توفير أدنى حد من مستوى المعيشة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما نادت به مدرسة التضامن الاجتماعي في فرنسا، من حيث تأمين العمال ضد الأخطار_المهنية، و ضرورة تدخل الدولة لمساعدة العاجزين و العاطلين، وتوفير فرص عمل ووضع حد أدنى للأجر .

وبظهور الفكر الاشتراكي اتفق الفكر الاقتصادي الحديث على أن العمل هو العامل الأساسي للإنتاج وهو المصدر الرئيسي لكل ثروات التي ينتفع بها الإنسان. إلا أن الفكر الرأسمالي رغم اعترافه بقيمة العمل بحيث جعله مصدر قيمة الأشياء والخدمات والسلع، وهو بالتالي مصدر فائض القيمة– أي الربح– ومصدر الثروة. لكنه لم ينصف العمال الذين يبذلون جهد العمل. ويتضح هذا حاليا في التركيبة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الرأسمالي الذي يتكون من طبقتين :

- الطبقة البرجوازية المالكة للثروة ووسائل الإنتاج.
- الطبقة الكادحة المالكة لقوة العمل فقط؛ والتي هي دائما في تبعية للطبقة الأولى التي تمتلك مقاليد السلطة والتوجيه وتتحكم في القرار الاقتصادي والاجتماعي.

ونجد قيمة العمل هي ذاتها في الفكر الاشتراكي، إلا أن الاختلاف بينهما هو كيفية توزيع الفائدة الحاصلة من العمل، التي يرى أن توزع على العمال بكاملها بالتساوي، ماينتج عنه إجحاف في حق بعض العمال ذوي المهارات الإنتاجية العالية من جراء تطبيق المساواة الشكلية، وما إلى ذلك من مشاكل أخرى تجسدت في التطبيق الواقعي والميداني لهذا التوجه.

المبحث الثاني

خصائص قانون العمل و موقعه

يهدف قانون العمل إلى تحقيق التوازن بين قوة رأس المال وقوة العمل، أي توازن بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل، نظراً لعدم التكافؤ بينهما من الناحية الاقتصادية. و لم يكن المشرع المعاصر، في سنه تشريعات العمل، متأثراً بغير الرغبة في حماية العامل، فكان له طابع مميز عن بقية التشريعات الاجتماعية، بسبب هيمنته على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع بكل أفراده، وليحتفظ للعامل بإنسانيته. و هذا الجوهر الإنساني لقانون العمل دفع المشرع إلى الإضفاء عليه بخصائص مميزة، مما جعله في مركز مستقل عن بقية التشريعات الاجتماعية.

المطلب الأول: خصائص قانون العمل

تتمتع قواعد قانون العمل بخصائص تميزها عن القواعد والأصول الواردة في القانون المدني، سنعرضها على التوالي:

أولاً- الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل:

يتصف قانون العمل أكثر من غيره من فروع القانون الأخرى بأنه متعلق بالنظام العام. فالنظام العام يتجه نحو تحسين شروط العمال، بالإضافة إلى حرصه على حمايتهم والنهوض الاجتماعي بهم وترقيتهم.

وتعتبر الصفة الآمرة لكثير من قواعد قانون العمل من أهم السمات المميزة له؛ وسبب ذلك أن قانون العمل كان في بداية نشأته و ما يزال يهدف لحماية الطرف الضعيف وهو العامل، ولم يكن من وسيلة لجعل هذه الحماية فعّالة إلا إذا كانت قواعده آمرة، أي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها. و هذه الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل تأخذ معناً خاصاً؛ بحيث تكون المخالفة لقواعده باطلة إذا انتقصت من الحد

الأدنى المقررة لحماية العامل، بينما تعتبر صحيحة كل مخالفة تزيد من هذه الحماية و تحقق مصلحة أكبر للعامل[1].

وعقد العمل إذا كان في شق منه باطل، فإنه يبطل هذا الشق لوحده ويبقى فيما عداه صحيحاً[2].

وهذه الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل تشمل العلاقة العمالية بين العامل ورب العمل منذ بدء نشأتها إلى حين انتهاء هذه العلاقة، هذا مع الإبقاء على التراضي كأساس لقيام العلاقة.

ثانياً-المؤيد الجزائي عند مخالفة قانون العمل:

فرض المشرع عقوبات جزائية ليضمن تطبيق قانون العمل بطريقة فعالة. فقد خصص المشرع في الباب الأخير من القانون رقم 17 لعام 2010 للعقوبات التي قررها جزاء لعدم احترام قواعده، و بالنظر في العقوبات المفروضة يتبين لنا أن جرائم قانون العمل تعتبر جنحاً في معظم الحالات، لأن المشرع يعاقب عليها بعقوبة الجنح، وإن كان قد اكتفى في حالات قليلة بعقوبة المخالفة. وأغلب هذه الجرائم تقع من أصحاب العمل، والقليل منها يقع من العمال[3].

وما هذه المؤيدات الجزائية إلا تأكيداً لضمان الصفة الآمرة لقانون العمل.

---

[1] -تقضي المادة **6** من قانون العمل رقم **17** لعام **2010**: " أ- يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ، ولو كان ذلك سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة بموجبه .....

ج- تقع باطلةً كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل ، تتم خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه ، وذلك متى كانت تخالف أحكام هذا القانون ".

[2]- قرار نقض سوري رقم أساس 114 وقرار رقم 713 تاريخ 5/2/ 1970

مشار إليه في : مصطفى ناصر إمام- شرح قانون العمل- فقهاً واجتهاداً-2001- ص:53.

[3]- د. محمد لبيب شنب- شرح قانون العمل- دار النهضة العربية- القاهرة-1966 فقرة: 16- ص21.

وقد تشدد المشرع بشأن ذلك، فقيد من سلطة القاضي ولم يجز له وقف التنفيذ في العقوبات المالية، كما لم يخوله سلطة النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب مخففة تقديرية(المادة 276 من قانون العمل)[1].

ثالثاً-الأثر الفوري لقانون العمل:

تتمتع قواعد قانون العمل بالأثر الفوري و المباشر، أي بتطبيقها اعتباراً من تاريخ صدوره. و هذا الأثر الفوري يعني أن علاقات العمل الناشئة عن عقود أبرمت في ظل قانون قديم وما زالت قائمة بعد صدور القانون الجديد، تخضع للقانون الجديد[2].وبهذا يختلف الأثر الفوري للقانون عن الأثر الرجعي الذي يقصد منه أن القانون الجديد يحكم التصرفات التي أبرمت وانقضت في ظل القانون السابق.

رابعاً- التفسير الأصلح للعامل:

لما كان قانون العمل يهدف إلى حماية العمال، فيجب عند وجود غموض في القاعدة القانونية، بحيث يكون المعنى المقصود من هذه القاعدة محل شك نظراً لإمكان تفسيرها على أكثر من وجه، فقد تقرر أن تفسر القاعدة الغامضة وفقاً لما هو أصلح للعامل[3]. فإذا كان النص واضحاً وجب الأخذ بمعناه الظاهر و لو كان في غير مصلحة العامل.

إذاً يجب الأخذ بالتفسير الأصلح للعامل إذا ثار شك حول تحديد مضمون

---

[1]-المادة 276 قانون العمل: " لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية، كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للغرامة المقررة قانوناً لأسباب مخففة تقديرية"

[2]- صلاح الدين النحاس-مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد- منشورات المكتب الإسلامي- دمشق-1969- ص: 22.

[3]- د. شاب توما منصور- المرجع السابق- ص:44- .

و د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 127..

القاعدة القانونية[1]، لأن المشرع قد أفصح عن إرادته في التدخل لحماية الطبقة العاملة؛ ومن ثم يكون الأخذ بذلك المبدأ إعمالاً لهذه الإرادة[2].

ولكن قاعدة "التفسير الأصلح للعامل " ليست مطلقة، في حال قصد المشرع من النص القانوني تحقيق مصلحة عامة،أو التوفيق بين مصالح العمال وأرباب العمل، في هذه الحالة يجب تفسير هذا النص على الوجه الذي يحقق غرض المشرع منه[3].

خامساً- التفتيش:

إن تنفيذ قانون العمل يتطلب وجود جهاز تفتيش كفوء؛ يحرص على تفتيش أماكن ومنشآت العمل للتأكد من سلامة تطبيق أحكام هذا القانون فيها، ولهذا نص المشرع في المادة 244 من قانون العمل :" تخضع كافة المنشآت وأماكن العمل المشمولة بأحكام هذا القانون إلى تفتيش العمل الذي يقوم به مفتشو العمل والتأمينات الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية ....".

أ- مهمة المفتش: وتنحصر مهمة التفتيش في ما يلي:

1- التحقق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم.

2- تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب الأعمال والعمال بشأن مراعاة الأحكام القانونية .

---

[1]-" في قضايا العمل، وخلافاً للمبدأ العام بأن المدين يستفيد من الشك، ترجح مصلحة الأجير على مصلحة صاحب العمل عند وجود مثل هذا شك، سواء كان هذا الأجير دائنٌ أم مديناً، وتبرر ذلك اعتبارات الأضعف اقتصادياً ومالياً واجتماعياً و وأن عقود العمل هي عقود موافقة وإذعان"

نبيلة زين- قضايا العمل- مؤسسة بحسون للنشر -لبنان-1992- فقرة:2- ص:24.

[2]- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله- المرجع السابق- ص: 16.

[3]- د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- ص: 28.

3- تشجيع التعاون بين أصحاب الأعمال ونقاباتهم من جهة والعمال ونقاباتهم من جهة أخرى؛ في سبيل تحسين العلاقات الإنسانية بينهم والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية.

4- الاهتمام بتأمين شروط السلامة والصحة المهنية في العمل.

5-جمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل، بما في ذلك عدد العمال وفئاتهم وحاجاتهم التدريبية؛ وأي أمور أخرى تتعلق بشروط العمل.

ويمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية؛ بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية. ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك(عملاً بأحكام المادة 246 من قانون العمل).

وللمفتش أن يطلب من صاحب العمل إزالة المخالفة الواقعة منه؛ وفي حالة تخلّفه يجب على المفتش اتخاذ التدابير القانونية وهي: إرسال تنبيه، إنذار، الضبط القانوني، اقتراح إغلاق المنشأة، وللوزير أو من يفوضه أن يقرر إغلاق المؤسسة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها وتحكم المحكمة في هذه الحالة على المخالفة بإزالة المخالفة .

ب- مؤهلات مفتش العمل وصلاحياته ومكافآته :

يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يؤدي القسم القانونية أمام محكمة البداية المدنية: بأن يؤدي عمله بأمانة وإخلاص وأن لا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله. فعليه التقيد بالسرية بشأن أي شكوى تقدم إليه تتعلق بمخالفة الأحكام القانونية وعدم إفشاء أي معلومات تتعلق بعمليات صناعية أو تجارية أو تجهيزات خاصة بها يصل إليها علمه؛ أو تقدم إليه بحكم علمه حتى بعد انتهاء خدمته في التفتيش وعدم التفتيش على العمل في المؤسسات التي تكون له مصلحه

فيها(عملاً بأحكام المادة 248 من قانون العمل) .

ويشترط في المفوض بالتفتيش على العمل ما يلي:

1- أن يكون حاصلاً على إجازة في الحقوق أو الاقتصاد(المادة 245 من قانون العمل) .

2- أن يكون مفتش الصحة والسلامة المهنية من حملة الإجازة في العلوم الطبية أو الكيميائية أو الصيدلانية أو الهندسية.

ج- واجبات المفتش:

ويزود مفتش العمل ببطاقة خاصة وفق الأنموذج الذي تعتمده الوزارة؛ ولا يجوز أن تسند إليه أي مهام أو واجبات تتعارض مع واجباته أو أن تكون من شأنها أن تخل بصلاحياته وحياده في أداء واجباته التالية:

1-القيام بزيارات شاملة لأماكن العمل في أي ساعة من ساعات العمل؛ بمفرده أو مع أي موظف حكومي مختص، وإخطار صاحب العمل أو من ينوب عنه بوجوده في المؤسسة، إلا في الحالات التي يعتقد فيها بأن مثل هذا الإخطار لن يمكنه من الاطلاع على الأوضاع في المؤسسة.

2-الاطلاع على أي سجلات أو كشوفات أو وثائق أخرى تتعلق بالعمل وأن يأخذ صوراً أو نسخاً عنها أو مقتطفات منها. وأخذ عينات من المواد المستعملة والمنتجة وتحليلها لمعرفة مدى تأثيرها على صحة العاملين في المؤسسة وسلامتهم وإخطار صاحبها بذلك.

3- الطلب من صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة النواقص في التركيبات أو أساليب العمل؛ إذا كانت تشكل تهديدا لصحة العمال وسلامتهم. والطلب منه إدخال أي تعديلات على الأجهزة أو الآلات أو التركيبات أو

أساليب العمل؛ خلال المدة التي يراها مناسبة لذلك.

4- إعداد تقرير بنتائج الزيارات بما في ذلك المخالفات في تطبيق الأحكام والإجراءات القانونية، وأي تقارير أخرى بأوضاع المؤسسات التي يزورها والنشاطات التي يقوم بها.

سادساً- تسهيل إجراءات التقاضي:

بناء على هدف المشرع في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، فقد قرر له، إضافة لما ذكرناه سابقاً من أوجه الحماية، وجهاً آخر للحماية يتعلق بتيسير إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية. وقد استهدف المشرع من هذا التيسير تمكين العامل من الحصول على حقوقه بالسرعة الواجبة ومن دون تحميله عبء الرسوم القضائية، لأنه بسبب وضعه الاقتصادي الضعيف، لا يستطيع تحمل تلك الرسوم، أو الصبر على الإجراءات العادية التي قد تأخذ وقتاً طويلاً، فتلحق به الضرر في رزقه.

ومن استقراء النص القانوني للمادة 7 من قانون العمل[1]، نجد أن المزايا التي قررها المشرع للعمال تتمثل في:

1- الإعفاء من الرسوم القضائية: لقد ميز المشرع بين الدعاوى التي يرفعها العمال، وتلك التي يرفعها أصحاب العمل، فأعفى دعاوى العمال من الرسوم القضائية، وأخضع دعاوى أصحاب العمل للقواعد العامة في قانون أصول المحاكمات.

---

[1]- تقضي المادة **7** من قانون العمل: " تعفى الدعاوى التي يرفعها العمال أو أصحاب الاستحقاق عنهم أو نقابات العمال بموجب أحكام هذا القانون من توكيل محامٍ ومن الرسوم والتأمينات والكفالات القضائية في جميع مراحل التقاضي وتنظر المحكمة بها على وجه السرعة، ولها حق اتخاذ التدابير المؤقتة بكفالة أو بدونها ، وحق إضفاء صفة النفاذ المعجل على أحكامها ، ولها في حال رد الدعاوى أن تحكم على المدعي بالمصروفات كلها أو بعضها ".

وإعفاء العمال من الرسوم القضائية هو إعفاء شامل يسري على جميع مراحل التقاضي.

2- نظر الدعوى على وجه السرعة

3- جواز الحكم بالنفاذ المؤقت أو المعجل وبلا كفالة.

4- تخصيص محكمة بداية للنظر في القضايا العمالية، وهذا اختصاص نوعي يتعلق بالنظام العام.

المطلب الثاني: موقع قانون العمل في النظام القانوني

أثار مركز قانون العمل في المجموعة القانونية الكثير من النقاش. فبينما يرى البعض بأنه من فروع القانون الخاص، يذهب البعض الآخر إلى اعتباره من فروع القانون العام. و سندرس فيما يلي ما إذا كان قانون العمل ينتمي حقيقة إلى القانون الخاص أم إلى القانون العام، و إذا لم يكن الأمر كذلك فهل له طبيعة خاصة تختلف عن طبيعة كل من القانونين المذكورين؟

إن التطور التاريخي لقانون العمل يحمل على القول بأنه فرع من فروع القانون الخاص إذ يتمحور حول عقد العمل و بالتالي ينظم العلاقات العمالية الناشئة بين طرفين العامل وأصحاب العمل، أي ينظم علاقات بين أفراد شأن بقية فروع القانون الخاص، بالإضافة إلى أن علاقات العمل كانت في الأصل، خاضعة لقواعد القانون المدني. أما إذا أولينا تدخل الدولة المتزايد في تنظيم علاقات العمل الأهمية التي تستحق، لرأينا أنه ينتمي إلى القانون العام[1]. فنجد أن تدخل الدولة يبرز بنظام التأمينات الاجتماعية الذي يهدف إلى حماية العامل من نتائج الشيخوخة والعجز

---

[1]- حسين عبد اللطيف حمدان- قانون العمال(دراسة مقارنة)- منشورات الحلبي الحقوقية-لبنان- 2003- فقرة:10- ص:36.

والوفاة، كما يظهر تدخل الدولة في حماية الأجر، وتشغيل النساء والأطفال والمتعطلين عن العمل[1].



و أياً كانت قيمة المبررات التي يدعم بها كل فريق رأيه، فإننا نجد من الصعب إدخال قانون العمل في القانون العام أو القانون الخاص؛ لأنه يتأثر بالاثنين معاً. ولكن يجب أن لا نعتبر أن قانون العمل قانون مختلط ينتمي إلى القانون العام والقانون الخاص على السواء. بل يجب اعتباره قانوناً مستقلاً ومتميزاً عن كلا القانونين و لكنه يستقرض أحكامه من الاثنين معاً[2]، ليبني كيانه الخاص الذي يستقل عن كل منهما.

---

[1]- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله-المرجع السابق-ص: 23.

[2]-د. جورج سعد- المرجع السابق- ص: 11.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفصل الثاني

مصادر قانون العمل ونطاق تطبيقه

ليست جميع القواعد التي تنظم علاقات العمل من صنع السلطات الرسمية في الدولة، بل إن بعضها قد يكون من أصل مهني. يضاف إلى ذلك أن الصفة الدولية لقانون العمل بدأت بالسيطرة على أغلب قوانين العمل، ويعود ذلك إلى الجهود الدولية المشتركة المبذولة في هذا المجال.

و بسبب تعدد مصادر القواعد القانونية الناظمة لعلاقات العمل، فقد جرى تضييق مجال قانون العمل ليقتصر تطبيقه على علاقات معينة، وليكون أثره في التطبيق مباشر وفوري؛ لضمان حماية المصالح العمالية، نظراً لأن كل تطور لقانون العمل يأتي لزيادة الضمانات للعمال ولرأس المال –أي أصحاب العمل–.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الأول

مصادر قانون العمل

يقصد بمصادر قانون العمل مجموعة القواعد التي تتضمن الأحكام الناظمة لعلاقات العمل؛ وتتميز هذه المصادر بأصالتها وتعددها، ويمكن أن تقسم إلى نوعين: مصادر وطنية و مصادر دولية.



و ثمة تراتبية تحكم القواعد القانونية، والقاعدة العليا ترجح على القاعدة الأدنى التي لا يسعها أن تخالفها. وفي قانون العمل تحتل القواعد الدولية المكانة العليا. وبعد القواعد الدولية تأتي القواعد الرسمية، يليها اتفاقات العمل الجماعية ولوائح النظام الداخلي، ثم في درجة تالية العرف العمالي، و يليه اجتهادات المحاكم.

المطلب الأول: المصادر الوطنية

تقسم المصادر الوطنية أو الداخلية لقانون العمل إلى فئتين: مصادر رسمية وأخرى مهنية أو غير رسمية، و تشتمل الأولى على كل ما يصدر من الهيئات الرسمية في الدولة. أما المصادر غير الرسمية فتشمل القواعد التي نشأت واتُبعت في أوساط العمل.



أولاً-المصادر الرسمية:

أ-التشريع: يستمد قانون العمل غالبية قواعده من التشريع، فهو المصدر الأساسي الذي يرجع إليه لمعرفة الأحكام التي تنظم علاقات العمل.

والتشريع هو مجموعة النصوص التي تصدرها الهيئة التشريعية في الدولة والمطبقة

لأحكام ومبادئ الدستور، وتحتل هذه القواعد المرتبة الأولى من بين مصادر قانون العمل في العصر الحديث؛ لسبب واحد وهو توسع تدخل الدولة المباشر في تنظيم العمل، وصدرت عدة نصوص تشريعية خاصة بتنظيم مجال العمل وعلاقاته الفردية والجماعية، استمدت مبادئها الأساسية من الدستور، و يمكن التمييز بين عدة أنواع من التشريع :

1- **الدستور:** نظراً لأهمية بعض القواعد المنظمة للعمل، عنى الدستور بالنص عليها باعتبارها مبادئ أساسية يقوم عليها المجتمع. ومن أهم المبادئ التي تهتم الدساتير بالنص عليها: حرية العمل، و الحق في العمل، والحرية النقابية.

ونجد أن أغلب دساتير الدول في العالم تتضمن بعض المبادئ والأحكام العامة فيما يخص العمل والعلاقات. ويأتي الدستور كما هو معلوم لدينا في أعلى الترتيب الهرمي لقوانين الدولة؛ والمصدر الأول والرئيسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين.

وعليه فإن الأحكام والمبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الإطار العام والشامل والمحدد والموجه لمضمون الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل؛ سواء عند إنشائها أو تعديلها أو إلغائها؛ وهو ما تجسد في التشريع بمراجعة مختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع مبادئ الدستور .

سبق وأن ذكرنا، أن الدساتير بدأت تضم في معظم الدول قواعد عامة ومبادئ أساسية لعلاقات العمل منذ بدء المرحلة الرابعة من مراحل تطور قانون العمل، واعتبر الدستور بذلك تشريعاً مهماً منظماً لعلاقات العمل ومصدراً رسمياً له، فمثلا ينص الدستور على أن : العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره. وعلى الدولة أن تحمي العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

ب-إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ت-تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العامل أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.

ج-تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.

هـ- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون .

2- **قانون العمل:** ويقصد بقانون العمل في هذه الفقرة التشريع العادي، أي الذي يصدر عن السلطة التشريعية المختصة. ويعد في الوقت الحاضر من أهم القواعد المنظمة لعلاقات العمل نظرا لاهتمام المشرع في العصر الحديث في كافة دول العالم بتنظيم علاقات العمل بنصوص تشريعية. و ينظم علاقات العمل اليوم في سورية القانون رقم 17 لعام 2010. و كذلك المرسوم التشريعي رقم 84 لعام 1968الخاص بتنظيم العمل النقابي في سورية. يضاف إلى ما سبق قانون التأمينات الاجتماعية.

3- **القانون المدني:** يتضمن هذا القانون أحكام عقد العمل التي تطبق على الحالات التي لا يوجد فيها نص في قانون العمل. فالقواعد التي ينظمها القانون المدني مثلا تعد الأصل العام الذي ينبغي الرجوع إليه فيما سكت عنه قانون العمل. و لا تسري أحكام عقد العمل في القانون المدني على العمال الخاضعين لقانون العمل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة.

كما تطبق أحكام القانون المدني على فئات محددة من العمال المستثنين من نطاق تطبيق قانون العمل. وبناء على ذلك فإن طوائف العمال التي تخرج من مجال قانون العمل تخضع للقواعد الواردة في القانون المدني، في ما لا يوجد له قانون خاص ينظمه.

4- قانون أصول المحاكمات عندما يتعلق الأمر بمنازعات قضائية بين أطراف العمل.

5- قانون العقوبات العام و قانون العقوبات الاقتصادي.

ب- التشريع الفرعي: كالقرارات الوزارية واللوائح التنظيمية التي تضعها السلطة التنفيذية (التنظيمية). و التشريع الفرعي يصدر عن السلطة التنفيذية كاختصاص أصلي بتخويل من الدستور أو بتفويض من المشرع في القوانين العادية على شكل أنظمة وتعليمات وقرارات لتسهيل تنفيذ القانون.

إن الاختلاف والتنوع في مجالات العمل وطابع الواقع المرن يحتم إصدار نصوص قانونية فنية وعملية لتنظيم مختلف مجالات العمل. وتتولى السلطة التنفيذية عملية إصدار هذه النصوص والأحكام طبقا لنصوص مواد الدستور حيث يعود إليها الاختصاص التنظيمي في مجال تطبيق القانون .

فالمشرع يّضمن القوانين العادية القواعد والمبادئ العامة والرئيسية، ويترك للسلطة التنفيذية بيان تفصيلاتها وجزئياتها؛ عن طريق إصدار الأنظمة والتعليمات والقرارات، بشرط أن لا تكون مخالفة للتشريع العادي، وتعزى أهمية التشريع الفرعي إلى الأسباب التالية:

- يضع المشرع قواعد عامة يقتضي حسن تطبيقها وضع أحكام تفصيلية من قبل السلطة التنفيذية المكلفة بتنفيذ القانون.
- كما أن قانون العمل يتأثر بظروف العمل، التي تختلف بحسب مستلزمات المهن، وتباين المناطق التي تطبق فيها. كما تختلف ظروف العامل من الرجال عن ظروف المرأة.
- تنطوي تشريعات العمل على أحكام ذات طابع فني تتناول مسائل طبية أو

صناعية أو حسابية يصعب تنظيمها بقانون، فيترك أمر تنظيمها للسلطة التنفيذية بالتعاون مع الجهات الفنية المختصة [1].

ثانياً- المصادر المهنية أو الحرفية:

وهي ذات طابع تكميلي تساهم في وضع أحكام و قواعد قانون العمل؛ و يمكن تلخيصها في إن التعليمات المهنية التي يضعها صاحب العمل والقرارات النقابية ذات الصفة العامة، وعقود العمل الجماعية والعرف العمالي المتبع في أوساط العمل هي قواعد منظمة لعلاقات العمل ومصادر داخلية مهنية لقانون العمل، كالتالي:



[1]-د.شاب توما منصور- المرجع السابق- ص:50.

أ- **الاتفاقات الجماعية:** وهي الاتفاقات التي تبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال، وبين واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو نقابات أصحاب العمل، الذين يستخدمون عمالاً تنتمي إلى تلك النقابات، بقصد تنظيم شروط العمل[1]. وهنا يثار سؤال: هل يجب أن يمتثل الاتفاق الجماعي للقانون كاملاً؟ الأصل أن الاتفاق الجماعي إذا خالف القانون يجب إلغاؤه. والمقصود هنا مخالفة قواعد تتعلق بالنظام العام، كعدم منح العامل راحة أسبوعية، والتمييز بين الرجل والمرأة .الخ... ولكن فيما لا يتعلق بالنظام العام، يجوز مخالفة الاتفاق للقانون إذا كان لصالح العامل.

وتعد الاتفاقيات الجماعية للعمل من أهم المصادر أيضا التي يتميز بها قانون العمل لأنها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقات العمل، إذ إنها تبرم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حول شروط العمل والتشغيل. وبذلك تصبح أحكامها مكملة للأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة أو الدولة والتي عادةً ما تحيل في المسائل التفصيلية والإجرائية مباشرة إلى الاتفاقيات الجماعية.

ب-**اللائحة الداخلية(النظام الداخلي للمنشأة):** و يقصد باللائحة الداخلية تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل في منشأته، بقصد تنظيم و إدارة العمل في مشروعه. فهذه اللائحة تصدر بإرادة منفردة لصاحب العمل في حين أن اتفاقات

---

[1]- المادة **4** قانون العمل: " أ- تسري أحكام هذا القانون على علاقات العمل في القطاع الخاص والشركات العربية الاتحادية والأجنبية والقطاع التعاوني ، والقطاع المشترك غير المشمول بأحكام القانون الأساسي للعاملين بالدولة. - ب- تمثل الحقوق المقررة بموجب أحكام هذا القانون الحدود الدنيا لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها ، وحيثما وجد نظام خاص للعاملين ينظم علاقات وشروط العمل يطبق على العمال أحكام هذا القانون أو النظام الخاص أيهما أفضل للعامل. "

العمل الجماعية يجري وضعها بالاتفاق بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل. وهذه التعليمات والأوامر يصدرها صاحب العمل في مؤسسته لتنظيم بعضاً من شروط العمل غير المنصوص عليها في القانون أو في عقد العمل؛ كتحديد مواعيد حضور العمال إلى العمل ومواعيد انصرافهم، وأوقات الراحة، والقواعد المتعلقة بإدارة العمل أو المخاطر المهنية وكيفية الوقاية منها وحسن سير العمل وبيان ما هو مطلوب من العمال أو الامتناع عنه لغرض حفظ سلامتهم وسلامة المشروع، والعقوبات التي تفرض على العامل في حالة مخالفته لأحكامه.

ج- **القرارات النقابية:** إن النقابة العمالية التي أصبح دورها هاماً في تنظم الانتاج وعلاقات العمل. فقانون العمل يلزم في كثير من أحكامه الجهات الرسمية بوجوب الرجوع الي النقابات العمالية لاستشارتها وأخذ رأيها والتعاون معها بغية تنظيم علاقات العمل وحل المشاكل الناجمة عنها. فللنقابة دورها في ذلك شأن أية هيئة عامة في وضع القواعد العامة بقرارات تكفل حسن أدائها لواجباتها، شريطة ألا تكون هذه القواعد مخالفة للقانون والنظام العام والأداء. فهي تساهم في تنظم علاقات العمل وإغناء قانون العمل وتطوره في تطبيقه وتفسيره، واقتراح الأنظمة والتعليمات الخاصة بالعمل.

د- **العرف:** يلعب العرف دوراً هاماً في تكوين القواعد التي تحكم علاقات العمل. ويتميز العرف في مجال قانون العمل بأنه غالباً عرف محلي أو مهني خاص بمنطقة عمل معينة أو بإقليم معين، أو بمهنة أو حرفة معينة[1]. وذلك بما تجري عليه العادة على إتباع سلوك مهني معين وبصفة منتظمة ومستقرة حيث يسود

---

[1]- تقضي المادة **6** من قانون العمل رقم **17** لعام **2010**: "...ب- يستمر العمل بأي مزايا أو شروط أفضل لمصلحة العامل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الداخلية للعمل أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف والعادة....".

الاعتقاد بلزوم هذه العادة فتصبح عرفاً.

والعرف هو مصدر احتياطي يلجأ إليه عند خلو القانون من نص في مسألة معينة، ولكن ميّزه القانون بأن جعل قواعده هي الأولى بالتطبيق إذا كانت تقرر مزايا أفضل لمصلحة العامل.

إلا أن دور العرف كمصدر لقانون العمل أخذ بالتراجع بسبب ازدياد تدخل الدولة في مجال علاقات العمل عن طريق التشريع. ولكن هذا لا يعني أن دوره قد تلاشى.

ثالثاً- الاجتهادات القضائية : تمثل الأحكام والقرارات القضائية أحد أهم المصادر التفسيرية في قانون العمل السوري؛ نظرًا للدور الفعال للقضاء في تطبيق القانون وتفسير قواعده واستكمال النقص في بعض الحالات التي يثوب النصوص القانونية. ويعد القضاء ملزماً بالبحث عن حلول للنزاعات المعروضة عليه في إطار القواعد الموضوعة أو في حالة عدم وجودها وإلا كان ناكرًا للعدالة .

المطلب الثاني : المصادر الدولية

لا تقتصر مصادر قانون العمل على المصادر الداخلية الرسمية وغير الرسمية، فهي تشمل إلى جانبه المعاهدات والاتفاقات الدولية التي تبنتها سورية أو انضمت إليها. ويرجع الفضل في إبرام الكثير من هذه المعاهدات إلى منظمة العمل العربية ومنظمة الدولية للعمل. و هي بذلك تهدف إلى تحقيق رفاهية العمال من الناحية المادية والمعنوية.

ويمكن القول أن المنظمات الدولية للعمل تحتل على الصعيد الدولي مكانة هامة، حيث أن تشابه الظروف والمعطيات المختلفة للعمل والعمال أوجبت على مختلف الدول إبرام الاتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف في مجال العمل، ثم الاتجاه

نحو إنشاء التنظيمات الدولية والإقليمية للعمل، لتساهم في وضع قانون عمالي مشترك؛ ومن ثم إفراد التشريعات الداخلية لمختلف الدول.



الفرع الأول

الاتفاقات والتوصيات الصادرة عن منظمات دولية

يغلب الطابع الدولي على قانون العمل، لأن الاتفاقات الدولية تشكل مصدراً لغالبية قواعده. والقواعد الأكثر أهمية هي تلك القواعد المنبثقة عن منظمة العمل الدولية.

وقد ظهرت قواعد التنظيم الدولي للعمل في بداية القرن التاسع عشر نتيجة لجهد فردي، ففي بريطانيا سنة 1815 وجه روبرت أوين –وهو أحد المنادين بحماية الطبقة العاملة– دعوة إلى عقد مؤتمر دولي لمعالجة القضايا العمالية.

وما لبثت بعض الحكومات أن عقدت مؤتمرات دولية. وفي عام 1901 أنشئت في سويسرا الجمعية القانونية للحماية القانونية للعمال، التي مهدت الطريق

نحو قيام منظمة العمل الدولية عام 1919. وقد أنشئت هذه المنظمة الدولية كمنظمة متخصصة لعصبة الأمم، وكان لها أثر كبير في دفع التنظيم الدولي للعمل إلى واقع أفضل[1]. وبات التنظيم الدولي للعمل يعتمد بشكل أساسي على الاتفاقات والتوصيات الصادرة عن هذه المنظمة الدولية.

أولاً-المنظمة العمل الدولية: نذكر أنه في بداية الأمر في سويسرا انشئت (الجمعية الدولية للحماية القانونية) والتي توصلت إلى توليد حركة فكرية لدى الدول، أسفرت عن إبرام عدة اتفاقيات هامة وفعالة في مجال حماية العمال من الأخطار المهنية بشكل خاص، نذكر منها معاهدة بيرن 1905التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية ثم معاهدة بيرن 1906التي منعت استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت.

وبعد انتهاء الحرب العالمية الأولى أنشئت منظمة العمل الدولية سنة 1919 بمقتضى معاهدة (فرساي) في مؤتمر السلام وبإلحاح كبير من النقابات العمالية، وهى في الحقيقة هيئة دائمة تهتم بوضع تشريع دولي للعمل وهو ما تكرس في الجزء الثالث عشر من المعاهدة، وقد ألحقت هذه المنظمة في بداية الأمر بعصبة الأمم لتنفصل عنها تدريجياً وتصبح بمقتضى اتفاق خاص أُبرم في (30 أيار 1946) هيئة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تعمل في إطار التعاون الثلاثي بين حكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل على نشر نشاطها في جميع أنحاء العالم .

1-أجهزة منظمة العمل الدولية: تتشكل المنظمة من هياكل وأجهزة وهي:

أ- المكتب الدولي للعمل: ويمثل السكرتارية الدائمة العادية للمنظمات؛ ومن مهامه الاختصاص في جمع وتوزيع المعلومات الخاصة بظروف العمل، وكذا الأنظمة المختلفة للعمل؛ ويحقق أيضاً في مطالب العمال، ويقوم بالاتصالات مع الدول

---

[1]- د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 82.

ومختلف الأوساط المرتبطة بالعمل وظروفه ومحيطه العام. بالإضافة إلى كونه ينظم أعمال المؤتمر وإعداد الوثائق اللازمة له ويراقب باقي الأجهزة الأخرى، أيضا يراقب تنفيذ الاتفاقيات الدولية للعمل.

ب-مجلس الإدارة: وهو عبارة عن هيئة تنفيذية للمنظمة ويتشكل من 56 عضواً من بينهم 28عضواً ممثلاً عن الحكومات من بينهم 10أعضاء يمثلون الدول الصناعية الكبرى في العالم، بالإضافة إلى 14عضو عن العمال و14 يمثلون أصحاب العمل ويجتمع المجلس ثلاث مرات في السنة ويختص بتحضير جدول أعمال المؤتمر بالإضافة إلى المراقبة الصارمة في التنفيذ.

ج-المؤتمر الدولي للعمل: يُعد هيئة على مستوى هذه المنظمة، ويجتمع المؤتمر مرة واحدة كل سنة؛ ويتشكل من جميع ممثلي أعضاء الدول؛ شرط أن يمثل كل دولة أربعة مندوبين اثنان من الحكومة ومندوب عن أصاحب العمل ومندوب عن العامل، إلى جانب عدد كبير من المستشارين الفنيين المتخصصين في وضع رسم إستراتجية محددة تقوم عليها مهام هذه المنظمة؛ وإقرار مختلف الاتفاقيات والمنظمات الدولية مع ضرورة مراقبة تنفيذها تنفيذاً صارماً، ويمكن مراجعتها كلما أخذت الضرورة إلى ذلك على مستوى المؤتمر بحضور كل أعضائها.

2-كيفية سير العمل في منظمة العمل الدولية:

- أن طريقة عمل منظمة العمل الدولة تختلف عن طريقة عمل المؤتمرات الدبلوماسية ، وذلك لأن كلا من مندوب العمال وأصحاب الأعمال يصوّت بحسب قناعته الشخصية ولا يلتزم برأي مندوب الحكومة التي يمثلها. بينما في المؤتمرات الدبلوماسية يصوت ممثلو الدولة في اتجاه واحد ، أي يكون لكل دولة صوت واحد مهما تعدد أعضاء وفدها.
- وتتخذ القرارات في منظمة العمل الدولية بأغلبية ثلثي الأعضاء، بينما يشترط

الإجماع غالباً في المؤتمرات الدبلوماسية حرصا من الدول على سيادتها وعدم رغبتها في الالتزام بقرار لم توافق عليه.

3- اختصاص منظمة العمل الدولية: إن من بين المهمات الأساسية للمنظمة مهمة توجيه ومحاولة توحيد تشريعات العمل بين مختلف دول العالم؛ عن طريق الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بذلك والتي يتم إصدارها من نفس هذه المنظمة بواسطة مؤتمرها. ويتخذ المؤتمر نوعين من القرارات :

1- التوصيات :

وهي عبارة عن دعوة أو نصيحة أو رغبة توجّه إلى الدول الأعضاء لإقرار مبدأ معين أو لإجراء تعديل معين في قوانين العمل.

ويلجأ المؤتمر الدولي للعمل إلى إقرار التوصية عندما يرى عدم إمكان أو عدم احتمال الحصول على عدد مناسب من التصديقات في حالة طرح موضوع التوصية على شكل اتفاقية. إذ تعرض في إطار رغبة وهدف المنظمة؛ وتتناول المسائل التي يمكن الاتفاق حولها من حيث الشكل أو المضمون؛ و لا يترك للدول إمكانية الأخذ بها أو تركها؛ لذا يمكننا اعتبار التوصية شكلاً من أشكال العمل التمهيدي بالاتفاقيات، ويتم عرضها على المؤتمر وتقوم المنظمة عن طريق خبراء دوليين عاملين لديها بجمع كل الأفكار والاقتراحات والمعلومات الخاصة بالعمل، والقيام بدراسات من أجل هدف أساسي وهو تطوير وتحسين تشريعات العمل الدولية. وخاصة تقديم العون لكل دولة تحتاج إلى مساعدة في مجال تقنيين في تشريعات العمل؛ وإعانتها على وضع الإطار المناسب لوضعها الاجتماعي .

2- **اتفاقيات العمل الدولية:** وضعت المنظمة العديد من الاتفاقيات التي أحاطت بمختلف جوانب العمل، وكل المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تبرم في إطار المؤتمر تصبح ملزمة لكل دولة بطبيعتها بعد المصادقة عليها.

و تتميز الاتفاقات عن التوصيات: بأن الاتفاقات تمثل وسيلة لإلزام الدول التي تصادق عليها. في حين أن الهدف من التوصيات ليس إيجاد التزامات قانونية على عاتق الدولة، وإنما تطوير التشريعات الوطنية، بحيث يهتدي المشرع بالتوصيات عند سن قانون عمل. كما تتميز التوصيات بأنها تأتي لتوسع أو لتكمل اتفاقية.

4-نتائج أعمال منظمة العمل الدولية:

لقد تمكنت **منظمة العمل الدولية** من توحيد قواعد قانون العمل في كثير من الأمور الحيوية بالنسبة لعلاقات العمل. فقد أقرت اتفاقيات تتعلق بالخدمات الاجتماعية التي تقدم للعمال، وتقلص ساعات العمل ووجوب مساواة أجور النساء والرجال وإقرار الراحة الأسبوعية في الأعمال التجارية المكاتب المهنية.

ثانياً- المجلس الأوربي: يعد هذا المجلس منظمة أوربية إقليمية للعمل أنشئت بموجب اتفاقية أبرمت في إيطاليا سنة1992 وتضم حالياً 40 دولة. ويقوم هذا المجلس بدور فعّال في ضمان الممارسة الحقيقية للحفاظ على الحقوق ومبادئ العمل مثلا: الحق في العمل، الحق في تقاضي أجر العامل، والحق في الممارسة النقابية والحق في المحافظة على تسوية النزاعات الجماعية والاتفاقية الجماعية .

ثالثاً-منظمة العمل العربية: لجأت جامعة الدول العربية إلى إيجاد صيغة محددة لتنظيم العمل العربي على طريقة منظمة العمل الدولية، حيث وضع ميثاق العمل العربي ودستور منظمة العمل العربية في المؤتمر الذي انعقد في بغداد سنة 1956 لوزراء العمل العرب. وتجدر الإشارة أن قيام المنظمة رسمياً برز في مؤتمر انعقد بالقاهرة سنة1971، من أهم أهدافها هي المحافظة ودعم كل أشكال تعاون العرب في مجال العمل وحمايته وتطويره .

ومنظمة العمل العربية هي إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة العاملة

في نطاق جامعة الدول العربية. وهي تعمل على توحيد الجهود في قضايا العمل[1]. وعلى غرار منظمة العمل الدولية فإنها تقوم على مبدأ التمثيل الثلاثي أي ثمة تمثيل للعمال وأصحاب العمل والحكومات.

ويمكننا تقديم عرض وجيز لهيكلة هذه المنظمة:

أ- هياكل وتنظيم المنظمة : تتشكل المنظمة من حيث هرم تنظيمها على الطريقة التالية:

1-المؤتمر العام : يعتبر أعلى هيئة في المنظمة ويتكون من أربعة ممثلين: اثنان للحكومة وواحد ممثل عن أصحاب العمل وواحد ممثل عن العمال أو نقابات معترف بها رسمياً عند الدول؛ كما هو الشأن بالنسبة للتمثيل في منظمة العمل الدولية. ويجتمع المؤتمر العام في دورة عادية مرة في السنة بمقر جامعة الدول العربية أو أية دولة يقع عليها الاختيار؛ ومن مهامه الأساسية:

- تحديد برنامج عمل المنظمة ودراسة كل التقارير التي تستقبلها المنظمة من الدول الأعضاء.

- تعيين المدير العام للمنظمة لها.

- تحديد أسس ومبادئ النظام الذي تلتزمه هذه المنظمة، والذي يكون قابلاً للتعديل كلما اقتضت الضرورة لذلك.

2-مجلس الإدارة: تتكون لجنة مجلس الإدارة من لجنة متابعة- كما سميت في الدستور الخاص بالمنظمة- كل ثلاث سنوات من مندوبين فقط عن الحكومات ومندوب واحد عن العمال ومندوب واحد عن أصحاب العمل ومن بين أهم مهام

---

[1]- عنيت جامعة الدول العربية بتوحيد التشريع في الدول العربية، وقد تقدمت الحكومة السورية في تشرين الأول سنة 1949 إلى الأمانة العامة بجامعة الدول العربية باقتراح لتوحيد التشريعات العمالية.راجع: د. شاب توما منصور- المرجع السابق- ص:88.

مجلس الإدارة الإستراتجية:

أ- يقوم بمتابعة سير العمل في المكتب العمل العربي.

ب- متابعة تنفيذ كل مطالب توصيات مؤتمر العمل وكذلك اللجان المتخصصة واجتماع الخبراء على أن تقدم كل التقارير إلى المؤتمر.

3-مكتب العمل العربي: وهو الذي يمثل الأمانة الدائمة للمنظمة؛ يرأسه مدير عام ويساعده ثلاثة مدراء مساعدين يتم تعيينهم عن طريق المؤتمر.

ويعمل في المكتب عدد من الموظفين يتم تعيينهم من طرف المدير العام وذلك طبقا لما ينص عليه النظام الأساسي الداخلي؛ الذي يقرره المؤتمر. ويمكننا تحديد أبرز المهام الإستراتيجية لمكتب العمل العربي على أنه يقوم بجمع وتوزيع كل المعلومات الخاصة بقضايا العمل .

ب-اختصاصات منظمة العمل العربية: و تتمثل المهام في:

- تنسيق الجهود العربية في مجال العمل .
- توحيد التشريعات العمالية وظرف العمل في الدول العربية .
- إنجاز الدراسات والأبحاث العمالية المختلفة .
- تقديم المعونات الفنية في مجال العمل العربي التي تتطلبها .
- وضع تخطيط لنظام التأمينات الاجتماعية .
- تخطيط وتنظيم تدريب المهن للعمال .
- إعداد القاموس تشريعات العمل العربي .

الفرع الثاني

الاتفاقات والمعاهدات الدولية

المعاهدات الدولية ذات العلاقة بالعمل تعقد بين الدول لتحديد شروط العمل الواجبة التطبيق على رعايا كل منها في حالة انتقالهم من دولتهم إلى أخرى. وأهمية هذه المعاهدات تبدو من حيث أنها تنظم مركز العمال الأجانب، مما يؤدي إلى المساواة في شروط العمل بين المواطنين والأجانب. كما أنها تساهم في خلق السلم الدولي، من حيث أنها تخفف من حدة الاختلاف في شروط العمل بين الدول[1].

وتتمثل المصادر الدولية لقانون العمل في المعاهدات الثنائية التي تعقد بين دولتين لتحدد شروط عمل رعاية كل منهما في الأخرى0 أي تنظيم المركز القانوني للعامل الأجنبي، وأول اتفاقية من هذا القبيل عقدت بين فرنسا وايطاليا عام 1904م في الضمان الاجتماع بالعمال ثم يليها اتفاقيات عمل ثنائية كثيرة.

كذلك تتمثل المصادر الدولية لقانون العمل في الاتفاقات الدولة التي يتم إبرامها عن طريق منظمة العمل الدولة وتهدف إلي تطبيق قواعد عمل مماثلة في جميع الدول الموقعة على الاتفاقية.

والمعاهدات الدولية نوعان:

1- معاهدات العمل الثنائية: وتسمى بالمعاهدات المغلقة، وتتميز بقصر نطاقها على الدولتين الموقعتين على المعاهدة ولا يحق لغيرهم الانضمام لها، أو التي

---

[1]- الاتفاقية رقم 01 التي وردت سنة1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل الإجمالية بـ 48 ساعة أسبوعيا والاتفاقية رقم 14 سنة 1921 والخاصة بالراحة الأسبوعية، وكذلك الاتفاقية رقم 42 سنة 1982والخاصة بالأمراض المهنية والاتفاقية رقم 154 سنة 1991 ؛ والخاصة بتنظيم العلاقات المهنية، هذا يدل على أن الاتفاقيات الدولية تسهر دائما على تحديد وتنظيم كل ما يتعلق بالعلاقات المهنية وبالتحديد كل ما يتعلق بمحيط العمل وخاصة العلاقات المهنية.

لا يمكن الانضمام إليها إلا بموافقة الموقعين.

2- المعاهدات التي تبرم بين أكثر من دولتين ويبقى الباب مفتوحاً أمام الدول الأخرى للانضمام إليها، دون حاجة إلى موافقة الدول التي سبقتها في التوقيع. ويقال عن هذه الاتفاقات بأنها "مفتوحة" وذلك لإعطاء الفرصة للدول الأخرى أن تنضم للمعاهدة وتخضع لأحكامها، ولو لم تكن موقعه عليها عند إبرامها. وهذه الاتفاقات الدولية تبرم تحت لواء منظمة العمل الدولية. حيث تُخضع المنظمة هذه الاتفاقات لموافقة مؤتمر عام للمنظمة يتكون من ممثلي حكومات الدول من ناحية وممثلي أصحاب الأعمال والعمال من ناحية ثانية. والاتفاقية التي تلقى قبول غالبية ثلثي الأعضاء تصدق عليها الدول الأعضاء[1].

بناء على ماسبق، أصبح للمعاهدات الدولية أهمية خاصة بالنسبة لقانون العمل. لاسيما الاتفاقات المصدق عليها قانوناً والمنشورة؛ تكون أعلى من التشريعات الوطنية الداخلية في حدود النظام العام. فالأسبقية من حيث المبدأ تكون مكفولة للقواعد الدولية.

[1]- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله- المرجع السابق- ص: 13.

المبحث الثاني

نطاق تطبيق قانون العمل

نطاق تطبيق قانون العمل يعني وجوب تحديد المدى الذي يبلغه سريانه من حيث المكان ومن حيث الزمان ومن حيث الأشخاص. وتحديد المدى المكاني لسريان قانون العمل لا يثير صعوبة؛ إذ تطبق القواعد العامة –الموجودة في القانون المدني– لسريان القانون من حيث المكان.

المطلب الأول : نطاق التطبيق من حيث الزمان

يقصد بنطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان تحديد حل لمسألتين أساسيتين، أولاهما: مسألة إنهاء سريان القانون القديم وهو ما يتم بإلغاء القاعدة القانونية القديمة. والمسألة الثانية: مسألة التنازع بين القاعدة القديمة الملغاة والقاعدة الجديدة التي حلت محلها على حكم الأوضاع والآثار القانونية التي ابتدأت في ظل القاعدة القانونية القديمة ومازالت مستمرة في ظل القاعدة الجديدة.

ويثير تطبيق قانون العمل من حيث الزمان ما يثيره أي قانون آخر، عدا مسألة سريان القانون القديم على الآثار المستقبلة لعقود العمل التي أبرمت في ظله.

و يترتب على ذلك أن شروط صحة انعقاد عقود العمل تخضع للقانون الذي كان سارياً وقت انعقادها، كما أن آثارها التي تمت في ظل القانون القديم تعتبر خاضعة لأحكامه. أما الآثار التي تنجم بعد تاريخ سريان القانون الجديد، فإنها تخضع لأحكام القانون الجديد ولو كانت عقود العمل نفسها قد أبرمت في ظل القانون القديم.

ويعود الأثر الفوري والمباشر لقانون العمل الجديد؛ أي سريانه على الآثار المستقبلة للعقود المبرمة قبل نفاذه، بما لقواعد هذا القانون من صفة آمرة وتعلقها

بالنظام العام، فهي تسري بأثر مباشر على العقود التي لم تنته، دون أن يوصف هذا الأثر بأنه رجعي، و يمتنع لذلك، منذ نفاذ القانون الجديد، إعمال الشروط الواردة في عقود العمل المبرمة قبل نفاذه، والمخالفة لقواعده، بما ينتقص من ضمانات وحقوق قررها القانون الجديد[1].



المطلب الثاني: نطاق التطبيق من حيث الأشخاص

الأصل أن يسري قانون العمل على جميع المخاطبين بأحكامه، دون استثناء. وعليه يجب أن يطبق على كل عامل مهما كان نوع العمل الذي يؤديه ومهما كان الأجر الذي يتقاضاه. ولكن المشرع قد يأخذ بالاعتبار الظروف

[1]– تقضي المادة 277 من قانون العمل بأنه:" تسري أحكام هذا القانون على عقود العمل السابقة واللاحقة على تاريخ نفاذه".

الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في البلد، فيحدد نطاق سريان القانون على بعض الأشخاص والأعمال أو يخرج من نطاقه بعض فئات العمال. وسنبين من هم العمال الذين استثناهم قانون العمل من حمايته، وذلك في المادة الخامسة منه، وفق الآتي:

1- العاملين الخاضعين لأحكام القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم /50/ لعام **2004:** واستثناء الموظفين من نطاق قانون العمل هو أمر منطقي وهو الأصل، فلا يمكن أن يخضع هؤلاء لقانون العمل وللقانون الإداري في ذات الوقت.

2- العاملين الخاضعين لأحكام قانون تنظيم العلاقات الزراعية. ويقصد بالعمال الزراعيين، هم الذين يعملون في الاستثمار الزراعي، فالعمل لدى صاحب عمل زراعي يعد منفذه عاملاً زراعياً. أي أن صفة صاحب العمل هي التي تحدد صفة العمل. أما عمال الزراعة الذين يعملون في حدائق المصانع فهم يستفيدون من أحكام قانون العمل، لأن عملهم صناعي[1].

3- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وبناء على ذلك يجب أن يتوافر الشرطان التاليان: الشرط الأول: أن يكون العامل منتمياً إلى أسرة صاحب العمل، ولم يحدد المشرع ما المقصود بالأسرة. و بالعودة إلى القواعد العامة أسرة الفرد تتكون من ذوي قرباه، ويعتبر من ذوي القربى كل من يجمعهم أصل مشترك. سواء كانت قرابتهم مباشرة وهي الصلة ما بين الأصول والفروع، أو قرابة حواشي وهي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك، دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر (المادة **36** من القانون المدني).

الشرط الثاني: أن يعول صاحب العمل العامل فعلاً: ومقتضى ذلك أن يكون صاحب العمل هو الذي ينفق على ما يلزم العامل من مسكن ومأكل وملبس، سواء كان هناك

---

[1]- مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق- ص: 168.

التزام قانوني أو اتفاقي مفروض عليه بهذه الإعالة، أو كان تبرعاً بهذه الإعالة، فلا تشترط الإعالة القانونية بل تكتفى الإعالة الفعلية. ومتى كان صاحب العمل يعول قريبه العامل لديه، فإن شرط الإعالة يتحقق، دون أن يكون العامل مقيماً معه في مسكن واحد، وأياً كانت طبيعة العمل الذي يمارسه العامل[1].

4- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم: يشترط لإخراج خدم المنازل من نطاق قانون العمل توافر شرطين: يتعلق أحدهما بنوع العمل الذي يؤديه الخادم، ويتعلق الثاني بمكان مزاولة هذا العمل. فيشترط أولاً: أن يكون العمل مادياً، وأن يكون وثيق الصلة بشخص المخدوم أو بذويه. فإذا كان العمل ذهنياً أو تغلب عليه الناحية الذهنية، فإن القائم به لا يعتبر خادماً ولو كان متصل بشخص المخدوم أو أسرته كالمدرس الخاص. ويشترط ثانياً: أن يزاول العمل في منزل أو على الأقل في مكان ملحق بالمنزل، ويقصد بالمنزل المكان المعد للسكنى، وعلى ذلك فإذا كان العمل لا يتم في منزل فلا يعتبر القائم به من خدم المنازل، كخدم المطاعم والفنادق والمحال التجارية[2].

ومبرر هذا الاستثناء أن طبيعة العمل الذي يؤديه هؤلاء تختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي العمال، كما أن صلتهم المباشرة بمخدوميهم، ما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم العائلية الخاصة، يجعلهم بحكم الفرد من العائلة ويوفر لهم حماية، مما يشكل سبب آخر لاستثنائهم.

5- العاملين في الجمعيات والمؤسسات الخيرية[3].

---

[1]- د.محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 41 ص:56.

[2]-* وكذلك لا يعتبر خادماً ناطور البناية السكني، لأن عمله الأساسي هو حراسة البناية... والعمل على بقاء منافعها المشتركة سليمة، وهو عمل ليس وثيق الصلة بشخص مالك البناء أو بأشخاص عائلته*

حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق- فقرة:36-ص:114.

[3]- ألغي استثناؤهم من قانون العمل بالمرسوم التشريعي رقم 68 تاريخ 19/ 8/ 2010.

6- العاملين في أعمال عرضية: يشترط لتطبيق هذا الاستثناء أن يتوافر شرطان:

الشرط الأول: أن يكون العمل عرضياً: ويقصد بذلك ألا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من أعمال، أما إذا كان العمل الذي يقوم به العامل مما يدخل ضمن أعمال صاحب العمل، فإنه يعتبر عملاً أصلياً لا عرضياً، ولو كان مؤقتاً، أو كان موسمياً لا يستمر بصفة دائمة بل يتحقق في مواسم معينة. وعلى ذلك إذا عهدت شركة نسيج إلى شخص بترميم حائط في احد مصانعها تحت إشرافها وإدارتها، فإن هذا العمل يعتبر عرضياً لأنه لا يدخل بطبيعته ضمن ما تزاوله الشركة من أعمال وهي النسيج، وبالعكس من ذلك إذا كلف مقاول شحن وتفريغ عاملاً بشحن أو تفريغ سفينة واحدة فقط، بحيث يكون عقدهما منتهياً بإتمام شحن أو تفريغ هذه السفينة، فإن هذا العمل لا يعتبر عرضياً رغم أنه مؤقت لا مستمر، لأنه يدخل في صميم ما يزاوله صاحب العمل من أعمال، كذلك فإن تكليف شركة السكر لعدد من العمال بنقل قصب السكر من المزارع إلى مصانعها في مواسمه، لا يعتبر عملاً عرضياً، وإن كان مؤقتاً بهذا المواسم، وذلك لأنه يدخل فيما تزاوله الشركة من أعمال [1].

الشرط الثاني: أن يكون العمل مؤقتاً ، وقد حدد المشرع صفة التأقيت ، فاعتبر العمل مؤقتاً إذا كان إنجازه لا يستغرق أكثر من ستة أشهر، أما إذا كان العمل يستغرق أكثر من ستة أشهر، فإنه لا يعد عملاً مؤقتاً، وبالتالي لا يستثنى القائم به من الفصل الخاص بأحكام عقد العمل الفردي، ولو كان هذا العمل عرضياً لا يدخل فيما يزاوله صاحب العمل من أعمال[2].

---

[1]-د.محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 40 ص:55.

[2]- المادة الأولى من قانون العمل تقضي بأنه: "العمل العرضي : العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.

العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها

فإذا توافر الشرطان السابقان استُثني العامل من الخضوع لأحكام قانون العمل وخضع لأحكام القانون المدني. ومبرر ذلك أن الأعمال العرضية المؤقتة لا توفر لعلاقات العمل الاستقرار الكافي لانتفاع العامل بالمزايا التي قررها قانون العمل، وهذا العامل لا يتصل مباشرة بصاحب العمل لكون عمله لا يدخل فيما يزاوله صاحب العمل من أعمال.

7- العاملين في عمل جزئي الذين لا تتجاوز ساعات عملهم في اليوم الواحد أكثر من ساعتين.

و يخضع العمال المشار إليهم في البنود (**4-5-6-7**) إلى الأحكام الواردة في عقود عملهم، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل حقوقهم فيها عمّا تنص عليه أحكام هذا القانون.

العمل الجزئي: العمل الذي تقل فيه ساعات العمل اليومية عن ساعات العمل القانونية المنصوص عليها في الباب السابع من أحكام هذا القانون."

الباب الثاني

ماهية عقد العمل الفردي وشروط انعقاده

قانون العمل عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم علاقة العمل التابع المأجور، سواء أكان فردياً أم جماعياً بين العمال وأصحاب الأعمال . وهذه القواعد تقيّد الاتفاق الرضائي بين أطراف العلاقة العمالية، لضمان حماية العمال– الطرف الضعيف اقتصادياً– دون الإضرار بمصالح أصحاب العمل.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفصل الأول

ماهية عقد العمل الفردي

ينعقد عقد العمل باتفاق إرادتي العامل وصاحب العمل، ومبدأ حرية عقد العمل يتيح لكل شخص أن يضع شروط العمل التي يريد، ولكن هذا الحق قيده المشرع بأحكام إلزامية، يتطلب الإحاطة بها التعرّف على هذا العقد وعناصره وتمييزه عما سواه من العقود التي قد تثير اللبس في ماهيتها لتشابهها بعقد العمل في بعض العناصر.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الأول

التعريف بعقد العمل الفردي

في دراستنا موضوع "التعريف بعقد العمل الفردي"، نعرض لتعريف هذا العقد وبيان خصائصه وعناصره الأساسية.



المطلب الأول : تعريف عقد العمل الفردي

عرّفت المادة **46** من قانون العمل عقد العمل الفردي بقولها :" عقد العمل الفردي هو العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر".

و من هذا التعريف نجد أن عقد العمل هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل،

يتعهد بموجبه الأخير (العامل) بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل و إشرافه مقابل أجر. فهو: اتفاق شفهي،أو كتابي، صريح أو ضمني ،يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل، وتحت إشرافه أو إدارته، مقابل أجر لمدة محدودة أو غير محدودة ،أو لعمل معين أو غير معين.

وقد يفهم من هذا التعريف أن العقد ينصب على أداء العمل، و أن محل العقد هو ليس شيئاً مادياً أو نتاج تنفيذ عمل، وإنما هو قوة العمل التي يضعها العمل تحت تصرف صاحب العمل. بحيث يكون شخص العامل في الحقيقة هو محل العقد وسببه؛ و يكون في الوقت نفسه محلا أو سببا لعقد العمل . وهذا هو أحد الأسباب الرئيسة لإخضاع بعض قواعد قانون العمل لنظام القانون العام الذي يحمي الشخص ويختلف عن نظام العقود ذات الذمم المالية.

ومن خلال التعريف أعلاه تتوضح لنا طبيعة عقد العمل الفردي وخصائصه.

المطلب الثاني : خصائص عقد العمل الفردي

أولاً- عقد مسمى: هو عقد مدني من عقود القانون الخاص ،ولكن دائرته تتسع الآن وتقترب أكثر فأكثر من أنظمة الوظيفة العامة التي تحكم علاقة الموظف بالدولة. ويعد عقد العمل من العقود المسماة، ويعود ذلك لتنظيم المشرع علاقات العمل بأحكام خاصة، فقد خصص له قواعد في الفصل الثاني من الباب الثالث من القانون المدني، وكرّس له من المادة 640 ولغاية المادة 664. كما أن المشرّع نظّم هذا العقد في قانون العمل مكرساً له الفصل الأول من الباب الخامس، ولقد بينا سابقاً أن أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني لا تسري إلا على العمال الذين استثناهم المشرّع من الخضوع لأحكام قانون العمل أو لأحكام عقد العمل الفردي الواردة في قانون العمل. في حين أن العمال الخاضعين لأحكام عقد العمل الواردة في قانون العمل فإن أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني لا تسري عليهم إلا

بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل (مادة 1/641 مدني)[1].

ثانياً-عقد رضائي: يعد هذا العقد من العقود الرضائية، لأنه يتم بمجرد التعبير عن إرادتين متطابقتين، أي ينعقد العقد بمجرد تطابق الإيجاب والقبول، و يكفي توافق إرادة كل من العامل وصاحب العمل، دونما حاجة لإفراغه أو لصياغته في شكل معين[2].

وعلى الرغم من رضائية عقد العمل الذي يكفي لانعقاده توافق الإيجاب والقبول، هو في نفس الوقت يعتبر عقدا من عقود الإذعان لعدم تكافؤ الطرفين من الناحية المالية والاقتصادية عند التعاقد ، بحيث ينقاد العامل لقبول شروط صاحب العمل ويرتضيها و إلا تعرض للبطالة، وهذا ما يفسر ازدياد أهمية عقود العمل الجماعية التي تقود إلى حد ما إلى التوازن والتكافؤ عند إجراء التفاوض ولإبرامها.

ويبقى العقد رضائياً حتى لو اشترط القانون فيه أن يكون مكتوباً، حيث نجد أن قانون العمل قد اشترط في المادة 47 أن يكون عقد العمل مكتوباً، فالكتابة التي فرضها القانون لعقد العمل هي لإثبات العقد من جانب صاحب العمل دون العامل إذا أجاز له القانون إثبات العقد بجميع طرق الإثبات (المادة 47 من قانون العمل)، لهذا فإن الكتابة لا يمكن أن تصبح شرطاً لازماً لانعقاد العقد[3].

---

[1] د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:158.

[2] - د. توفيق حسن فرج- قانون العمل-الدار الجامعية- 1986- ص:118.

[3] - المادة **48** من **قانون العمل:** "يجب أن يتضمن عقد العمل ، على الأخص ، المعلومات التالية:

-1اسم وجنسية وعنوان كل طرف بشكل واضح ومفصل.

-2تحديد مقر العمل.

-3طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

-4مدة العقد ونوعه.

- 5الأجر المتفق عليه بين الطرفين وطريقة وموعد أدائه ، وسائر المزايا النقدية أو العينية المتفق عليها بين الطرفين

-6ساعات العمل.

ثالثاً- عقد معاوضة: يعد عقد العمل عقد معاوضة ذلك لأن كلاً من طرفي العقد يتلقى مقابلاً لما يعطي، فالتزام العامل بتقديم العمل هو لقاء (مقابل) التزام صاحب العمل بدفع الأجر. فإذا ثبت تقديم العامل لجهده وعمله دون مقابل، فينتفي عن العقد وصف العمل، ونكون أمام خدمة مجانية يقدمها شخص لآخر، وكذلك إذا قدم صاحب العمل مبلغاً من المال للعامل دون أن يحصل على مقابل ذلك عملاً من العامل فإننا نكون أمام تصرف تبرعي، ولا يخضع أي من التصرفين لأحكام قانون العمل.

ويترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة أن المسؤولية العقدية تقوم على الخطأ اليسير في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه، ولا تقوم، كما هو الحال في عقود التبرع، على الخطأ الجسيم.

رابعاً- عقد ملزم للجانبين: لأنه ينشأ التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين تجاه الآخر، حيث يلتزم العامل بتقديم العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل. ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، أن يخضع للقواعد التي يختص بها هذا العقد، ولهذا إذا امتنع أحد طرفيه عن تنفيذ التزاماته، جاز للطرف الآخر، بعد إعذاره أن يطالب بفسخ العقد (مادة 158 من القانون المدني) كما أنه يجوز لأي من الطرفين أن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ متى توافرت شروطه (مادة 162 من القانون المدني).

خامساً- من عقود المدة أومن العقود الزمنية: أي من العقود المتراخية التنفيذ، فغالباً ما يلتزم العامل في هذا العقد بتقديم عمله لمدة من الزمن معينة أو غير معينة، و من أجل هذا يعد الزمن عنصراً جوهرياً في عقد العمل، لأنه على أساسه يحدد الأجر. باستثناء الحالة التي يتم فيها تحديد الأجر على أساس القطعة، إذ في هذه

-7الحقوق والمزايا الممنوحة للعامل والتي لم يرد عليها نص في هذا القانون.

ب- تصدر الوزارة عقداً نموذجياً استرشادياً يتم فيه مراعاة البنود السابقة. "

الحالة يعتبر الزمن عنصراً عرضياً وإن كان جبرياً، حيث إن المدة لا تعتبر مقياساً لمقدار العمل المقدم من العامل أو من صاحب العمل[1]. وبناء على ذلك يعتبر عقد العمل في هذه الحالة عقداً فورياً.

ويُبنى على اعتبار عقد العمل من عقود المدة، أن فسخ هذا العقد أو إبطاله لا يكون إلا بالنسبة للمستقبل دون أن يكون للفسخ أو البطلان أثر رجعي إلى الماضي[2]. لأن ما تم تنفيذه من العقد لا يمكن الرجوع فيه، كما أن هذا العقد يعتبر مجالاً خصباً لتطبيق نظرية الظروف الطارئة، كما أن القوة القاهرة تؤدي إلى وقف تنفيذ العقد دون انفساخه، إذا لم يترتب عليها استحالة مطلقة.

وهو عقد مستمر التنفيذ حتى ولو تبدل شخص صاحب العمل ،حيث يظل معمولا به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب نقل المشروع أو بيعه أو انتقاله بطريق الإرث أو الدمج أو لأي سبب آخر ،ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقه الأداء قبل تاريخ التغير ، ويتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده ،في حين يقود تغير شخص العامل إلى إنهاء العقد .

سادساً- من العقود التي ترد على عمل الإنسان: حيث يلعب شخص المتعاقد في إبرامه العقد دورا جوهرياً، وخاصة بالنسبة للعامل الذي غالبا ما يجب عليه إبرام العقد بنفسه، بينما صاحب العمل يجوز له أن يبرمه بنفسه أو ينيب عنه ممثله القانوني لإبرامه.

فلشخصية العامل عند إبرامه العقد -مع صاحب العمل- اعتبار خاص. ولا يكون هناك عقد عمل عندما لا يكون الجهد الذي يقدمه العامل عمله الشخصي[3].

---

[1] -د.محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 41 ص:61.

[2]- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق- فقرة:44-ص:137.

[3]- د. أحمد السمان- د. جورج عشّي- تشريع العمل- طبعة ثانية- مطبعة الجامعة السورية-سورية- 1954- ص:136.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الثاني

تمييز عقد العمل الفردي عن العقود المشابهة له

الحماية التي يوفرها قانون العمل قاصرة على الحالات التي يوجد فيها عقد عمل، وحيث أن هنالك عقود تتشابه في عناصرها مع عقد العمل، كان لا بد من التفريق بينها وبين هذا العقد، كي نضع ضوابط نمنع بواسطتها أصحاب العمل من التهرب من الالتزامات التي يفرضها قانون العمل، ولنضمن للعامل الامتيازات التي يمنحها له. لئن عقد العمل الفردي ينفرد بمميزات تجعله يختلف عن عقود القانون الخاص والعقود الإدارية .

المطلب الأول : عقد العمل وعقد المقاولة

أولاً- أوجه التشابه بين العقدين: عقد المقاولة هو «عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر»(المادة 612 من القانون المدني)، من هذا التعريف يظهر أن عقد المقاولة يتفق مع عقد العمل، في أنهما ينصبان على أداء عمل مقابل أجر.

و قد يكون عقد المقاولة من أكثر العقود شبهاً بعقد العمل، ففي كل من العقدين يلتزم أحد طرفيه بالعمل لحساب الطرف الآخر مقابل أجر، وخاصة إذا عرفنا أن كثيراً ممن يعتبرون مقاولين بالمعنى القانوني الدقيق يوجدون في مركز اقتصادي متواضع كالعمال.

ومعيار التبعية هو الذي يميز عقد العمل عن عقد المقاولة ، لأن المقاول يبقى في عقد المقاولة مستقلاً في أدائه للعمل لحساب الشخص الذي قدم العمل له، كما أن أجرة المقاول قد لا تكون ثابتة وإنما متغيرة وفقا لتنفيذ مراحل المقاولة، بينما أجرة العامل تكون ثابتة بحسب العقد أو القانون. وأهمية هذا التمييز تكمن في عدم سريان

قانون العمل على أطراف عقد المقاولة من صاحب عمل ومقاول ، ولا تختص محاكم العمل برؤية المنازعات التي تنشأ من عقد المقاولة ، بل تختص المحاكم المدنية في رؤيتها وفقا لأحكام المقاولة في القانون المدني، ويبقى المقاول هو الذي يتحمل مسؤولية الأضرار الناتجة عن الحادث الفجائي ولا يسأل عنها صاحب المبنى بينما في عقد العمل الفردي؛ يكون صاحب العمل هو المسؤول عن هذه الأضرار إزاء العمال .



٢

ثانياً – معايير التفرقة بين العقدين:

1- يرى بعض الفقه أن التفرقة بين العقدين يكون وفقاً لمعيار مستمد من طبيعة محل العقد. فبينما يلتزم المقاول بتنفيذ عمل معين وتقديم ناتج هذا العمل؛ نجد أن العامل يلتزم بتقديم قوة عمله لصاحب العمل. وهو ما نستطيع معه القول إن

التزام العامل هو التزام بعناية، بينما نجد التزام المقاول هو التزام بتحقيق نتيجة معينة أي التزام بغاية.

و يرّد على هذا الرأي بأنه يمكن أن يكون التعاقد مع العامل للقيام بتحقيق نتيجة معينة، ويتحدد أجره على أساس هذه النتيجة، ومع ذلك لا يمكن اعتباره مقاولاً، كما لو حدد أجر العامل على أساس الإنتاج.

2- تبنى بعض الفقهاء طريقة تحديد الأجر أساساً للتمييز بين العقدين. ففي عقد المقاولة يتحدد أجر المقاول على أساس إنتاج العمل الذي يقدمه أي يحدد جزافاً[1]، بينما نجد أن أجر العامل يتحدد على أساس زمن العمل. ولقد هجر هذا المعيار، لأن الأساس الذي ينطلق منه لا يشكل قاعدة عامة ومطلقة، حيث أن الأجر في عقد العمل يمكن أن يحدد على أساس الإنتاج، دون أن يؤدي هذا إلى اعتباره مقاولاً.

3- يرى بعض الفقهاء أن المقاول يقدم عمله بشكل عام لزبائن متعددين أو العملاء بينما نجد العامل يعمل لصالح صاحب عمله فحسب.

ولكن يؤخذ على هذا المعيار أنه بدوره غير حاسم في التفرقة بين العقدين، لأنه لا يصدق في كل الحالات، حيث نجد مقاولاً معيناً كمقاول الصحية قد يقتصر في خدماته على شركة معينة من شركات البناء، و في حين نجد من بين العمال من يقدم عمله إلى الكافة. ومع ذلك يعتبر عاملاً لا مقاولاً، ومثال ذلك عمال الشحن والتفريغ في الموانئ البحرية.

4- يوجد معيار يقوم على أساس أن المقاول قد يقوم باستخدام عمال لديه لتنفيذ العمل المتعاقد عليه، بينما يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه شخصياً دون إمكانية تنفيذ التزاماته من قبل الآخرين أو الغير.

---

[1]- د. جمال الدين زكي-المرجع السابق-ص:94.

وهذا المعيار هجر بدوره، بسبب وجود بعض المقاولين الذين لا يستعينون بعمل الغير، وإنما يقومون بتنفيذ التزاماتهم بأنفسهم، كما أن استخدام العمال لعمال آخرين معهم لا يمكن أن ينفي علاقة التبعية ومن ثم عقد العمل.

5- معيار التبعية القانونية : المعيار الحاسم للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، هو المعيار المستمد من علاقة التبعية؛ باعتبار أن هذا المعيار يصدق على جميع الحالات، فحيث تتوافر هذه العلاقة أو الرابطة يكون العقد عقد عمل، وعندما تتخلف تلك العلاقة يكون العقد عقد مقاولة. فعمل العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه هو عنصر جوهري في عقد العمل، في حين نجد أن استقلال المقاول عن صاحب العمل ركن أساسي في عقد المقاولة[1].

وبناء على ذلك، فإن العقد الذي يربط صاحب جريدة بالمحرر فيها يعد عقد عمل إذا كان عمل المحرر خاضعاً لدرجة من التوجيه تتقيد بها حريته في التعبير عن نتاج فكره الذي يقدمه لصاحب الجريدة، مما يعد من قبيل الإدارة والإشراف، أما إذا كان المحرر لا يخضع لأي توجيه، وكان حراً في التعبير عن أفكاره كما هو حال كبار الكتاب الذين يتعاقدون على الكتابة في الصحف والمجلات، فيعد العقد عقد مقاولة.

كذلك فإن علاقة صاحب المسرح بأفراد الفرقة الموسيقية تعتبر عقد عمل، ما دام هؤلاء يخضعون للمواعيد التي يحددها صاحب العمل ولإشرافه على سلوكهم أثناء العمل، حتى إذا ما بدرت منهم تصرفات تسيء إلى عمله استغنى عن خدماتهم.

وعلى العكس فإن العقد الذي يربط المنتج بالمخرج السينمائي لا يعد عقد عمل بل عقد مقاولة، مادام المخرج لا يخضع لرقابة صاحب العمل في اختيار القصة

---

[1]- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق- فقرة:47-ص:155.

ومعالجة المشكلة التي يتولى إخراجها[1].

المطلب الثاني: عقد العمل وعقد الوكالة

أولاً – أوجه التشابه بين العقدين: أ-يتشابه عقد الوكالة مع عقد العمل، في أن العقد الأخير يرد على عمل يقوم به الوكيل لحساب الأصيل، حيث إن المادة 665 من القانون المدني عرفت عقد الوكالة على أنه «عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل» لهذا يقترب هذا العقد مع عقد العمل، لأن موضوع العقد الأخير هو العمل أيضاً.

فالوكالة من العقود الواردة على العمل، وقد قصرها المشرع على العمل القانوني دون العمل المادي، في حين أن لفظ العمل الوارد في تعريف عقد العمل (المادة 47 من قانون العمل) جاء مطلقاً بحيث يشمل العمل المادي والقانوني في آن واحد.

والأصل أن العمل الذي يرد على العمل المادي لا يثير أي مشكلة بين العمل والوكالة، فالعمل المادي لا يمكن أن يكون محلاً للوكالة. وإنما يختلط الأمر عندما يكون موضوع عقد العمل عملاً قانونياً بحتاً، فعندئذ يقترب مضمون عقد العمل من عقد الوكالة لدرجة كبيرة، إذا لاحظنا أن الوكالة المأجورة أصبحت هي الغالبة، كما هو الحال في عقد العمل.

يضاف إلى ما سبق، أن الموكل قد يقيد عمل الوكيل بشروط وتعليمات تشبه إلى حد كبير الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل للعامل.

ب-أهمية التفرقة بين العقدين: يترتب على تكييف العقد على أنه عقد وكالة نتائج هامة، لاختلاف النظام القانوني الذي يخضع له كل من العقدين. لهذا تظهر

---

[1]- د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 48- ص: 64.

أهمية التفرقة بين العقدين في عدة أمور:

1- من حيث الأجر: يعد الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، لهذا فقد افترض المشرّع في أداء الخدمة أن تكون مأجورة إذا كان قوامها عملاً لم تجر العادة على التبرع به أو عملاً داخلاً في مهنة من أداه (مادة 647 من القانون المدني)، بينما نجد أن الأصل في الوكالة أنها تكون تبرعية ما لم يتفق على غير ذلك صراحة أو ضمناً (مادة 675 من القانون المدني).

2- من حيث انتهاء العقد: في عقد الوكالة يستطيع كل من الموكل والوكيل أن ينهي الوكالة في أي وقت ولو وجد اتفاق يخالف ذلك (مادة 681، 682 من القانون المدني) بينما يخضع إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لقيود شكلية وموضوعية.

-عقد الوكالة ينقضي بوفاة الموكل بينما عقد العمل لا ينتهي بوفاة صاحب العمل.

-في عقد الوكالة : يتمتع الموكل بحق عزل الوكيل في أي وقت؛ بخلاف صاحب العمل في عقد العمل ليس الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة (تسريح تعسفي).

3-من حيث الاختصاص القضائي: إذا نشأت منازعة عن عقد الوكالة فإنها تخضع إلى القواعد العامة في الاختصاص، باستثناء الخلافات المتعلقة بأتعاب الوكيل عندما يكون محامياً، فيختص فيها مجلس فرع نقابة المحامين الذي ينتسب له المحامي[1]. في حين أن الدعاوى التي يرفعها العامل بسبب عقد العمل فتختص محكمة البداية العمالية بنظرها.

<u>ثانياً- معايير التفرقة بين العقدين:</u> نطاق التمييز بين العقدين ينحصر في مجال الأعمال القانونية دون الأعمال المادية، لأن الأعمال الأخيرة لا يمكن أن تكون محلاً لعقد الوكالة.

---

[1]-د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 272.

لكن عند التفريق بين العقدين، لا عبرة بطبيعة العمل موضوع العقد[1]، وإنما يجب الاعتماد على مدى توافر رابطة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل، أو عدم توفر هذه الرابطة، بحيث نكون أمام عقد عمل إذا كان القائم بالعمل خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل.

ولكن ليس من السهولة التفريق بين عقد الوكالة وعقد العمل، على أساس علاقة التبعية، لأن الوكيل في عقد الوكالة قد يتلقى أوامر الموكل وتوجيهاته، ويلتزم بتقديم حساب عن عمله، الأمر الذي قد يؤدي إلى الخلط بين التبعية هنا والتبعية القانونية في عقد العمل. ولكن يبقى الوكيل خلال أدائه لعمله متمتعاً باستقلال أكبر طالما أنه يعمل في حدود السلطات المخولة له. لهذا لابد أن يتوافر للوكيل قدر معين من القدرة في التعبير عن إرادته. فإذا كان الوكيل يلتزم باحترام أوامر وتعليمات الموكل عندما يمثله في إبرام التصرفات القانونية[2]، لكنه مع ذلك لا يوجد تحت سلطته، لأجل إنتاج الآثار القانونية لتصرفاته. بينما على النقيض من ذلك نجد أن عقد العمل يضع العامل تحت إرادة صاحب العمل وسلطته.

وينبغي مراعاة الدقة في اعتماد معيار التبعية القانونية كأساس للتمييز بين العقدين، لأنه في الوكالة أيضاً تقوم حالة من التبعية بين الوكيل والموكل، تتمثل في تلقي الوكيل الأوامر والتوجيهات من الموكل. وذلك في إطار التوجيه العام، ولا تتعداه إلى كيفية وسائل الأداء و أوقاته. وتبرز هذه الصورة في الباعة في المحال التجارية، فالأعمال التي يقوم بها هؤلاء (وهي البيع)، تعد أعمالاً قانونية، ولكنهم يعتبرون عمالاً لدى المحل، فتبعيتهم كاملة لصاحب المحل[3].

كذلك المفوض بإدارة الفندق، والذي يظهر بجلاء من عقده أنه لا يخضع

---

[1] – د. توفيق حسن فرج– المرجع السابق– ص:148.

[2] – د. جمال الدين زكي–المرجع السابق–ص:106.

[3] –حسن عبد اللطيف حمدان– المرجع السابق–ص:159.

لرقابة صاحب العمل وإشرافه، وحيث أن الرقابة هي الركيزة الأولى لعقد العمل وبانتفائها ينتفي العقد[1]، فعقده ليس عقد عمل.

المطلب الثالث: عقد العمل وعقد الشركة

أولاً- أوجه التشابه بين العقدين: أ- الشركة هي «عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهما في مشروع مالي، بتقديم حصة من مال أو من عمل، لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة» (المادة 473 من القانون المدني).

ولما كانت مساهمة الشريك في عقد الشركة قد تقتصر على عمله، فقد يختلط هذا الالتزام بالالتزام الناشئ عن عقد العمل. حيث رأينا سابقاً أن أجر العامل قد يحدد على أساس نسبة من الأرباح، وهذا ما يجعل مركز العامل شبيهاً بمركز الشريك. لذلك قد يثور الخلط بين العقدين، مما يستدعي البحث عن معيار للتفرقة بينهما. لكن قبل أن نتلمس معياراً للتفرقة لابد من أن نبين أهمية هذه التفرقة.



Damascus University

١٠

[1]- نبيلة زين- المرجع السابق- فقرة:6- ص:223.

ب-أهمية التفرقة بين العقدين:

1- من حيث انعقاد العقد: عقد العمل من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد اتفاق الطرفين، أما الكتابة فهي للإثبات، بالنسبة لصاحب العمل، وليست بشرط انعقاد، أما العامل فيستطيع إثبات العقد بجميع طرق الإثبات. في حين أن عقد الشركة من العقود الشكلية، التي لا تنعقد إلا بالكتابة(المادة 475 من القانون المدني).

2- المشاركة في الخسائر: حيث أن الشريك يتحمل الخسارة التي قد تلحق بالشركة، في حين أن العامل لا يتحمل الأعباء الاقتصادية للمشروع الذي يعمل فيه، وإنما يقع عبء ذلك على صاحب العمل.

ثانياً-معايير التفرقة بين العقدين:

1- معيار تحمل الخسائر: إن تحمل الخسارة أو عدم تحملها يمكن أن يتخذ معياراً للتفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة، فالشريك كما يحصل على نسبة من الأرباح، إذا حققت الشركة أرباحاً، فإنه يتحمل جزءاً من الخسائر، إذا لحقت بالشركة خسارة مالية، بينما العامل يحصل على أجره في نهاية المدة المتفق عليها، بغض النظر عما إذا كانت الشركة قد حققت أرباحاً أو قد لحق بها خسائر، فصاحب العمل هو الذي يتحمل المخاطر الاقتصادية للمشروع[1].

ولقد هجر هذا المعيار للنقد، إذ ليس هناك ما يمنع الاتفاق على تحديد أجر العامل بمبلغ ثابت يضاف إليه نسبة معينة من الأرباح. لهذا، فإذا لم يحقق المشروع أرباحاً فإن العامل يتحمل جزءاً من الخسارة المتمثلة بفقدانه للنسبة المئوية من

---

[1]- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق- فقرة: 49-ص:162.

الأرباح التي كان من المقرر أن يتقاضاها. دون أن يؤدي ذلك إلى إنقاص أجره عن الحد الأدنى للأجر[1].

2- معيار التبعية القانونية: من المسلم به فقهاً وقضاءً أن التمييز بين العقدين يجب أن يقوم على أساس وجود أو عدم وجود علاقة التبعية القانونية. فالعامل يقوم بعمله تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، بينما الشريك بالعمل(ولو قام بالعمل بصورة شخصية) لا يخضع في عمله لأي تبعية أو إشراف من شركائه.

المطلب الرابع: عقد العمل وعقد الإيجار

كان عقد العمل قديماً، يطلق عليه اسم عقد إيجار الأشخاص أو الخدمات، في مقابل عقد إيجار الأشياء. ولكن في يومنا الحاضر فقد جرى التمييز بين عقد الإيجار الذي يتمثل موضوعه بالشيء، ويلتزم المؤجر بأن يمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة. في حين أن موضوع العمل هو عمل الإنسان.

وقد عرّف القانون المدني عقد الإيجار في المادة 526التي نصت على أنه: "الإيجار عقد يلتزم المؤجر بمقتضاه أن يمكن المستأجر من الانتفاع بشيء معين مدة معينة لقاء أجر معلوم".

وهذه المادة تعّرف الإيجار بآثاره والالتزامات التي تترتب عليه، وأن أول التزام وأهم التزام في الإيجار هو تمكين المؤجر للمستأجر من الانتفاع، وأن هذا التزام إيجابي لا سلبي على المؤجر، فهو ملزم بأن يمكن المستأجر من الانتفاع، لا أن يترك المستأجر ينتفع بالعين المؤجرة.

---

[1]- " كذلك إذا لحقت خسارة برأسمال شركة المضاربة الشرعية، فإن الذي يتحمل الخسارة هو صاحب رأس المال أما الشريك الذي يقدم عمله كحصة في الشركة فلا يتحمل شيئاً من هذه الخسارة، حيث يكفيه ضياع جهده الذي قد بذله، ووقته الذي أنفقه في العمل بمال المضاربة، مما يجعل هناك شبهاً كبيراً بين مركز العامل عندما تحدد أجرته على أساس المشاركة في الأرباح، ومركز الشريك بالعمل في شركة المضاربة."

د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 276.

و يحدث اللبس بين العقدين عندما يلتزم أحد المتعاقدين بتأدية عمل معين للعاقد الآخر الذي يلتزم بدوره بتمكين الأول من الانتفاع بشيء يملكه. ولكن من الحالات الواقعية التي يثار ضمنها عن طبيعة العقد عند عدم تحديده من قبل المتعاقدين، الاتفاق الذي يعقد بين سائق وصاحب السيارة، على أن يأخذ السائق السيارة، مقابل نسبة مئوية معينة من الإيراد. فهل نكون أمام عقد إيجار أم عقد عمل؟

الجواب على هذا السؤال يعتمد على توافر عنصر التبعية القانونية بينهما، من حيث خضوع السائق لأوامر وتوجيهات صاحب العمل بشأن أوقات العمل والمناطق التي يعمل فيها، أو تعرضه لجزاءاته، فإذا توافرت هذه التبعية فالعقد هو عقد عمل[1]. في حين لو كان مالك السيارة يتركها للعامل بدون رقابة نظير أن يدفع له مبلغ من المال(نسبة من الأرباح) عن كل مدة معينة، فنكون أمام عقد إيجار[2].

وهناك مثال آخر بالنسبة لمالك المحل التجاري الذي يستثمر محله بواسطة شخص آخر، فقد يكون عاملاً يخضع لقانون العمل وقد يكون مستأجراً للمحل التجاري[3].

---

[1]- حسن عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-ص:167.

[2]- د. جمال الدين زكي-المرجع السابق-ص:98.

[3] - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:143.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفصل الثاني

شروط انعقاد عقد العمل الفردي

يخضع عقد العمل الفردي للأحكام التي تخضع لها العقود الأخرى من حيث وجوب توافر الأركان والشروط التي يتطلبها القانون المدني لانعقاد العقد بشكل عام؛ وهي الأهلية والرضا والمحل والسبب.

المبحث الأول

أطراف عقد العمل وأركانه ومدته وإثباته

ينعقد عقد العمل بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق، وهذا الاتفاق- كعقد- يخضع للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، إضافة إلى أحكام خاصة قضى بها قانون العمل.

المطلب الأول: أطراف عقد العمل وأركانه

عقد العمل من العقود الرضائية، ولا بد من تطابق الإيجاب والقبول لانعقاد عقد العمل. ولكن تتميز عقود العمل بأن سلطان الإرادة مقيد بالقيود المقررة لحماية قوة العمل أي العامل، ولقوة رأس المال أي صاحب العمل، بما يتناسب مع قواعد النظام العام في هذا الشأن.

الفرع الأول

العامل وصاحب العمل

في أي عقد عمل لابد له من طرفين على الأقل، وطرفا عقد العمل هما صاحب العمل والعامل.

وتقضي المادة الأولى من قانون العمل بأن : " -العامل : كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل لقاء أجر مهما كان نوعه وتحت سلطته وإشرافه.
- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر مهما كان نوعه".

أولاً- صاحب العمل: استناداً إلى التعريف الوارد في المادة الأولى : صاحب العمل هو كل شخص يتعاقد مع آخر للقيام بأداء عمل تحت إدارته و إشرافه مقابل أجر. ولذلك يمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، «يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري..» ويستوي الأمر أن يكون نشاط صاحب العمل نشاطاً إنتاجياً (صناعياً، زراعياً، تجارياً) أو نشاطاً يقوم على تقديم خدمة. و لا فرق بين مباشرة النشاط على سبيل الاحتراف، أو مباشرته لفترة معينة وبغير احتراف له.

وكذلك يشمل التعريف الشركات التجارية ومعاهد التعليم الخاص والهيئات الدينية والنوادي الاجتماعية والرياضية، والنقابات، إذ تعتبر هذه الهيئات بمثابة صاحب عمل، بالنسبة للعمال الذين تستخدمهم لقاء أجر، ويؤدون عملهم لحسابها وتحت إدارتها وإشرافها[1].

كذلك لا يعتد بعدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل فسيان أن يستخدم

---

[1] د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:322.

عمالاً متعددين أو أن يستخدم عاملاً واحداً[1].

ثانياً-العامل: يتضح من التعريف الوارد في المادة الأولى أن العامل لابد أن يكون شخصاً طبيعياً (إنساناً) سواء أكان ذكراً أم أنثى، ولا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً. ومبرر ذلك هو أن العمل جهد إنساني، سواء أكان هذا الجهد عضلياً أو فكرياً. وبالتالي لا يتصور صدور هذا الجهد الإنساني من شخص اعتباري.

الفرع الثاني

أهلية طرفي العقد

بحسب القاعد العامة يجب أن تكون أهلية صاحب العمل والعامل كاملة للدخول في رابطة تعاقدية وممارسة الحقوق المدنية فيشترط لصحة عقد العمل كغيره من العقود أن يكون صادراً عن ذي أهلية وخالياً من عيوب الرضا.

إن ما ذكرناه أعلاه هو ما تقتضيه القاعدة العامة في التعاقد؛ بحيث يفترض أن يكون المتعاقد سواء أكان عاملاً أم صاحب عمل في عقد العمل كامل الأهلية، إلا أن إعمال أو تطبيق هذا المبدأ ليس مطلقاً في عقد العمل لما في إطلاقه من انعكاسات سلبية على حجم القوى العاملة في المجتمع؛ فرفع السن المسموح فيها العمل يؤدي إلى انخفاض حجم القوى العاملة وارتفاع معدل الإضرار بمصلحة الناس والاقتصاد الوطني. ولهذا سمح المشرع للأفراد ذكوراً وإناثاً العمل في سن مبكرة قبل اكتمال أهليتهم استثناء القاعدة العامة. و تختلف الأهلية اللازمة لإبرام العقد بالنسبة لصاحب العمل عنها بالنسبة للعامل.

أولاً- أهلية صاحب العمل: لم ينص قانون العمل على أحكام خاصة تنظم أهلية صاحب العمل في إبرام عقد العمل، لذلك ينبغي الرجوع إلى القواعد العامة في

---

[1]- د. حمدي عبد الرحمن – د. محمد يحيى مطر-المرجع السابق- ص: 107.

الأهلية؛ وبمقتضى هذه القواعد لا يجوز للصغير غير المميز إبرام عقد العمل بصفة صاحب عمل وذلك تحت طائلة البطلان (مادة 111 **من القانون المدني**).

و يعد عقد العمل، باعتباره من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، قابلاً للإبطال لمصلحته، إذا تولى إبرامه الصبي المميز بصفته صاحب عمل (المادة 2/112 من القانون المدني). ولابد من الإشارة إلى ما نصّت عليه المادة 113 من القانون المدني من أنه «إذا بلغ الصبي المميز الخامسة عشرة من عمره وأذن له في تسلم أمواله لإدارتها، أو تسلمها بحكم القانون، كانت أعمال الإدارة الصادرة عنه صحيحة في الحدود التي رسمها القانون».

فكما يعد عقد العمل؛ في الوقت نفسه من عقود الإدارة، لأنه الوسيلة العادية لإدارة أموال صاحب العمل واستغلالها، ولذلك ونزولاً على الحكم الوارد في المادة 113 من القانون المدني، إذا بلغ الصبي الخامسة عشرة من عمره وأذن له في تسلم أمواله لإدارتها، فإن له الحق في إبرام عقد العمل كصاحب عمل في حدود الأذن الصادر له بالإدارة. كما يسري نفس الحكم على الأموال التي كسبها القاصر من عمله الخاص متى بلغ الثالثة عشرة من عمره، إلا أن القاصر لا يكون ضامناً لديونه الناشئة عن إدارة هذه الأموال إلا بقدر ذلك المال (المادة 169 قمن قانون الأحوال الشخصية).

وللمحجوز عليه لسفه أو غفلة – كالصبي المميز – والمأذون له بتسلم أمواله، أهلية إبرام عقد العمل كصاحب عمل، وذلك في حدود هذا الإذن[1] (مادة 2/117 من القانون المدني).

<u>ثانياً– أهلية العامل:</u> باعتبار أن عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فوفقاً للقواعد العامة، يجوز للعامل إذا كان قاصراً إبرام عقد العمل، إلا أن

---

[1]– د.شواخ محمد الأحمد– المرجع السابق– ص:325.

هذا التصرف قابل للإبطال لمصلحته. و قد خرج المشرّع في قانون العمل عن القواعد العامة للأهلية، عندما سمح لكل من أتم الخامسة عشرة من العمر أن يبرم عقد العمل بصفة عامل أو أتم التعليم الأساسي أيهما أكبر. وذلك عملاً بنص المادة **113** قانون العمل[1]. ومبرر ذلك، أن تطبيق القواعد العامة في الأهلية قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالقصر الذين لم يبلغوا سن الرشد، وليس لديهم مورد للرزق سوى قوة سواعدهم، فضلاً عن أن إتاحة المجال أمام هؤلاء القصر للعمل يمكنهم من تعلم مهنة أو حرفة معينة.

ولا بد من التنويه إلى أن تحديد سن الأهلية لإبرام عقد العمل بتمام الخامسة عشرة من العمر، لا يمنع الولي أو الوصي من المطالبة بإنهاء العقد الذي أبرمه القاصر بصفة عامل رعاية لمصلحته، كأن تكون الحالة الصحية للقاصر لا تسمح بتحمل مشاق العمل، أو أن مصلحته تقتضي متابعة الدراسة.

الفرع الثالث

الرضا

العقد بصورة عامة هو ارتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهما على وجه يثبت أثره في المعقود عليه، ويترتب عليه التزام كل منهما بما وجب عليه للآخر، ولهذا فإن عقد العمل يتساوى في الأحكام العامة مع غيره من العقود . فالأصل أن المتعاقدين لهما مطلق الحرية في تحديد شروط عقد العمل وتفصيلاته طبقا لمبدأ سلطان الإرادة؛ ولا يحد من سلطانهما في ذلك إلا عدم مخالفة القواعد الآمرة أو الناهية المتعلقة بالنظام العام .

وتفترض النظرية العامة للعقود في القانون المدني أن للطرفين الحرية عند

---

[1]-يستثنى من تطبيق أحكام قانون العمل الأحداث الذين يشتغلون في الصناعات المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال، عملاً بنص المادة 11 من قانون العمل.

التعاقد ومناقشة شروط العقد وفي التعبير عن إرادتهما وتحديد التزاماتهما المتبادلة وفي عدم تعديل شروط العقد أو إنهائه إلا بإرادتهما.

ويجب أن ينظم عقد العمل باللغة العربية وبنسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه تجنبا للخلافات وتسهيلا للإثبات. ولكن عدم الكتابة لا تنفي عنه صفة العقد فإذا لم يحرر عقد العمل كتابة يجوز للعامل إثبات تعاقده بجميع طرق الإثبات القانونية. ويشترط أن يكون العقد خالياً من عيوب الرضا كالإكراه والتغرير مع الغبن والغلط، وقانون العمل لا يتضمن أحكاماً خاصة بهذه العيوب، فيتم إعمال أحكام القانون المدني التي تسري على جميع العقود .

فإذا حصل إكراه العامل على التعاقد بغير وجه حق لكي يؤدي عملا دون رضاه يعد هذا (الإكراه) معيباً للرضا؛ ويجعل العقد موقوفاً.

وإذا وقع غلط في اختيار شخص المتعاقد فإن هذا (الغلط) يعتبر سبباً لعدم لزوم العقد وإذا غرر بأحد المتعاقدين وأدى ذلك إلي غبن فاحش كان لمن غرر به فسخ العقد بسبب (التعزيز و الغبن) وعدم الاستمرار في تنفيذه طبقا للنظرية العامة في شروط العقد وعيوب الرضا.

غير أنه نادراً ما يصار إلى إبطال عقد العمل في هذه الحالة وإنما إلى فسخه، لصعوبة إزالة الآثار الناشئة عن تنفيذه بحيث لا يمكن للعامل استرداد قوة عمله؛ ولا لصاحب العمل استرداد الأجر الذي دفعه، لاعتماد العامل عليه في معيشته اليومية.

بل يحق للعامل المطالبة بما تبقى منه؛ ولو كان العقد باطلا، إلا إذا كان العمل المؤدي غير مشروع ومخالف للنظام العام والآداب.

الفرع الرابع

المحل

يجب أن يكون محل عقد العمل مشروعاً ومعيناً أو قابلاً للتعيين ونافياً للجهالة وغير مخالف للقوانين والنظام العام والآداب، وأن لا يكون مستحيلاً.

فمحل الالتزام في عقد العمل بالنسبة للعامل هو تخصيص قوة عمله لمصلحة صاحب العمل وبالنسبة لصاحب العمل هو أداء الأجر المتفق عليه إلى العامل .

الفرع الخامس

السبب

السبب هو الغرض المباشر المقصود من العقد، ويجب أن يكون ممكناً ومباحاً وصحيحاً وغير مخالف للقوانين والنظام العام والآداب، ولا يصح العقد إذا لم يكن فيه سبب مشروع يتمثل في منفعة مشروعة لعاقديه. فسبب التزام العامل وصاحب العمل في عقد العمل هو تنفيذ كل واحد منهما لالتزامه.

بناء على ما سبق: أداء العامل للعمل هو السبب الذي يدفع صاحب العمل إلى التعاقد معه، وأن دفعه للأجر هو الذي يدفع العامل إلى التعاقد معه، فدفع الأجر هو سبب ومحل التزام صاحب العمل، لذا يكون العمل والأجر محلاً وسبباً إن نظرنا إليهما من جهة العامل أو من جهة صاحب العمل .

المطلب الثاني : مدة العقد

باعتبار أن عقد العمل من عقود المدة، من المبادئ المسلم بها اليوم عدم إبرام عقد العمل لمدى الحياة. فقد يبرم عقد العمل لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، أو لإنجاز عمل معين[1](المادة **50** من قانون العمل). ولهذا الاختلاف أهميته عند

---

[1]-"إذا كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها رب العمل لا تتصف بالاستمرار، كما هو الحال بالنسبة للأعمال الموسمية مثل أعمال فنادق المصايف، وكما هو الحال بالنسبة للشركات التي تعمل في المعمار..".

د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:424.

إنهاء العقد على ما سنبينه لاحقاً.

أولاً-العقد المبرم لمدة محددة: هو العقد الذي حددت مدته فيه صراحة، أو كانت طبيعة العمل المعقود لأجله دالة على التحديد. وأكثر عقود العمل لا تتضمن تحديد مدة. والمتعاقدان يتمتعان بحرية في تحديد مدة العقد. ولكن هذه الحرية مقيدة بشرطين:

1-لا يجوز أن يرتبط إنسان بعقد مدى الحياة وإلا تحول لنوع من الرق. واعتبر القانون هذا العقد باطل لمخالفته للنظام العام.

2-لا يجوز أن تتجاوز مدة العقد خمس سنوات(عملا بنص المادة 55 قانون العمل).

وللمتعاقدين حرية تحديد مدة عقد العمل شريطة أن لا تزيد عن خمس سنوات، فإذا عقد لمدة أطول ردت إلى الحد المذكور. وقد اعتمد المشرع هذا السقف الزمني في القانون المدني خشية تأبيد عقد العمل لمدى الحياة .

ويعد عقد العمل محدد المدة إذا حددت فيه تاريخ معين لانتهائه أو إذا كان لموسم واحد؛ كالاتفاق على إنهائه بعد تسعة أشهر من تاريخ إبرامه أو لمدة سنة من تاريخ إبرامه أو بنهاية الموسم كموسم السياحة مثلاً .

ويعد عقد العمل محدد المدة كذلك إذا كان لعمل معين كالاتفاق على بناء منزل معين. ويعد العامل المعين لمدة محددة مستمراً في عمله من بداية الاستخدام، بغض النظر عن الأيام التي لم يعمل فيها أثناء تلك المدة.

ثانياً-العقد المبرم لمدة غير محددة: يظهر في عدة أنواع من التعاقد على عقد عمل:

1-العقد الذي لم ينص صراحة في بنوده على مدة له، ولا تفيد طبيعة العمل

المعقود لأجلها أي تحديد للأجل. ويعد العامل الذي يستخدم بانتظام في محل العمل على أساس القطعة أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة، أنه عامل لمدة غير محددة. ويعد العامل الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة غير محددة، ويعد عمله مستمراً بموجب عقد عمل غير محدد المدة إلى أن تنتهي خدمته وفقا لأحكام القانون .

2-العقود المحدد أجلها إذا استمر المتعاقدان على تنفيذها بعد انتهاء مدتها، دون اتفاق على التجديد أو إعادة الانعقاد بمدة محددة، تصبح اعتباراً من تاريخ انتهاء مدتها عقوداً لمدة غير محددة الأجل.

3-العقد المحدد المدة إذا جدد أكثر من مرة لمدة تتجاوز الخمس سنوات. عملاً بنص المادة **54** من قانون العمل التي قررت أنه: أ- ينقضي عقد العمل المحدد المدة من تلقاء ذاته بانقضاء مدته، إلا أنه يجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة معينة أو لمدد أخرى، وإذا ما زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، انقلب عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة، شريطة ألا تزيد فترات الانقطاع مجتمعةً، خلال هذه المدة، على أربعة أشهر.

ب- إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه بتنفيذه ، اعتبر ذلك اتفاقاً ضمنياً على جعله عقداً غير محدد المدة ".

المطلب الثالث : إثبات عقد العمل

أولاً – شكل العقد: كما بينا سابقاً، أن عقد العمل الفردي من العقود الرضائية، التي لا تحتاج لانعقادها شكلية معينة.

لهذا فإن العقد قد يكون مكتوباً كما قد يكون شفوياً، وإذا كان مكتوباً فيجب أن يحرر باللغة العربية وعلى نسختين لكل من طرفيه نسخة (مادة 47 قانون العمل)

ومخالفة هذا الحكم لا تؤدي إلى بطلان العقد، وإنما من حق العامل أن يطلب نسخة مترجمة إلى العربية. ويجوز تحرير العقد باللغة الأجنبية إذا كان العامل غير عربي.

ثانياً- إثبات العقد: ذكر المشرّع في قانون العمل أحكاماً خاصة بالإثبات، إذ نصّت المادة 47 من قانون العمل يجب أن:" أ -يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل المبرم مع العامل كتابةً وباللغة العربية على ثلاث نسخ ، لكل من الطرفين نسخة، ونسخة باللغة الأجنبية في حال كان العامل غير عربي، ويلتزم صاحب العمل بإيداع الثالثة لدى مديرية التأمينات الاجتماعية المختصة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تحرير العقد. ب- إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ولصاحب العمل إثبات العكس بنفس الطريقة.

ج- يعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أصول الوثائق".

نستشف من هذا النص أن المشرّع قد خرج على القواعد العامة في الإثبات، حيث فرّق المشرّع بين العامل وبين صاحب العمل. فصاحب العمل لا يجوز له إثبات العقد إلا بالكتابة، ولو لم تتجاوز قيمته 500 خمسمائة ليرة سورية، لذلك لا يستطيع، عند عدم وجود الكتابة إثبات العقد بغير الإقرار أو اليمين الحاسمة. وهذا يدلنا كذلك على أن الكتابة وسيلة إثبات وليست شرطاً لانعقاد العقد[1].

أما بالنسبة للعامل فإن المشرّع قد أجاز له أن يثبت جميع حقوقه بجميع طرق الإثبات، أياً كانت قيمة العقد، ومن هذه الطرق الشهادة والقرائن.

ويبدو أن الهدف من ذلك توفير الحماية للعامل، باعتباره الطرف الضعيف اقتصادياً في العقد، خاصة إذا عرفنا أن عدم وجود كتابة لعقد العمل غالباً ما ترجع إلى تقصير صاحب العمل وليس العامل.

---

[1]- حسن عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-فقرة: 90- ص:256.

كما يجب أن نشير إلى أن حق العامل في إثبات العقد بجميع طرق الإثبات، مرهون بحالة عدم وجود عقد مكتوب، أما إذا وجد مثل هذا العقد، فلا يجوز للعامل عندئذ إثبات ما يخالف الكتابة أو ما يجاوزها إلا بالكتابة، وفقاً للقواعد العامة، وعملاً بالفقرة الأولى من المادة 55 من قانون البينات.

ولكن يجوز للعامل إثبات ما يخالف عقد العمل المكتوب، أو ما يجاوزه بالبينة الشخصية، إذا كان هناك غش ضد القانون. كذلك إذا كان العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل، يجوز للعامل عندئذ إثبات ما يخالف الكتابة بكل طرق الإثبات.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الثاني

عناصر عقد العمل

تبين لنا من تعريف عقد العمل أن هذا العقد يرد على العمل التابع المأجور، فالعمل هو أول عناصر العقد، ويقابله في الأهمية الأجر، ومن ثم يأتي العنصر الثالث وهو التبعية، وبالتالي فإن انتفاء أي عنصر من العناصر الثلاثة سوف يترتب عليه انتفاء صفة عقد العمل عن هذه العلاقة، ونعرض لهذه العناصر على الصورة الآتية:

المطلب الأول: عنصر العمل

موضوع عقد العمل هو عمل الإنسان، أي مجهوده الشخصي، وليس عمل الآلة. وهذا ما يميزه عن عقد الإيجار الذي يرد على الأشياء المادية. فالعمل كعنصر من عناصر عقد العمل، يشمل كل النشاط الإنساني، أياً كان نوعه، ومهما كانت طبيعته، ولا يرد عليه من قيد سوى ألا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب العامة. فقد يكون العمل موضوع عقد العمل عملاً عضلياً أو فكرياً، مادياً أو قانونياً، وبغض النظر عما إذا كان عملاً في مجال الصناعة أو الزراعة أو التجارة. وهكذا اتسع نطاق عقد العمل ليشمل جميع الأعمال المادية والأعمال القانونية، فالعمل أصبح وظيفة اجتماعية يرتبط القائمون بها بعقود عمل تتحد في آثارها القانونية، فالمدرس والطبيب والمحامي يعتبرون عمالاً إلى جانب الخياط والنجار والخادم والبنّاء والسائق.



الفرع الأول

حرية التعاقد على العمل

حق الإنسان في العمل هو من الحقوق التي كفلها الدستور، والاعتراف بحق الإنسان في العمل يستتبع الاعتراف له بحرية العمل، و يعد من أهم الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني في العصر الحديث. ومقتضى ذلك أن يكون لكل شخص الحق في أن يختار من الأعمال ما يناسبه، فله حرية العمل وحرية اختيار العمل الذي يقوم به، وله كذلك حرية اختيار صاحب العمل الذي يعمل لديه. كما أن

لصاحب العمل الحرية في أن يختار العامل الذي يعمل لديه، أو يعمل في منشأته[1].



الفرع الثاني

القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل

عقد العمل باعتباره عقداً رضائياً، ينعقد بإرادة الطرفين الحرة. فمن البديهي القول بأنه لا يصح إلزام أي شخص بالعمل دون موافقته ورضاه، وإلا عد ذلك من قبيل السخرة المحرمة قانوناً. كما أنه لا محل لإلزام صاحب عمل باستخدام عامل ما لم يكن ذلك بموافقته ورضاه. إلا أن المشرّع قيّد هذه الحرية في بعض الحالات لاعتبارات مختلفة. وهذه القيود على حرية التعاقد لابد من مراعاتها عند إبرام عقد العمل، و إلا تعرض المخالف لها لمؤيدات مدنية وجزائية. ويمكن أن نحدد هذه

[1]-د. شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:171.

القيود بنوعين أحدهما يقوم على اعتبارات وطنية، كمنع تشغيل الأجانب، وآخر يقوم لاعتبارات إنسانية واجتماعية.

أولاً–قيود مقررة لاعتبارات وطنية: (قيود عمل الأجانب): تتمثل هذه القيود بتقييد عمل الأجانب حماية لليد العاملة السورية من مزاحمة الأيدي العاملة الأجنبية. فقد وجد في هذه المزاحمة سبباً من أسباب البطالة[1].



– **بناء على ماسبق** أخضع المشرع السوري عمل الأجانب في سورية إلى شروط تتمثل في الحصول على ترخيص والمعاملة بالمثل، و أن يكون عملهم ضمن حدود

[1] – د. توفيق حسن فرج– المرجع السابق– ص:119.

نسب قصوى للاستخدام، على ما سنوضحه فيما يلي:

أ- **تعريف عمل الأجنبي:** ويقصد بكلمة العمل، كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره، وكذلك أية مهنة أخرى بما في ذلك الخدمة المنزلية.كما يقصد بالأجنبي كل شخص لا يتمتع بالجنسية العربية السورية[1].

ب- **شروط عمل الأجانب في سورية: حددت** المادة **27** من قانون العمل شروط عمل الأجانب، حيث قضت بأن" : أ- يخضع عمل غير العرب السوريين ، سواءً أكانوا أصحاب عمل أم عمالاً ، في جميع جهات القطاع العام أو في إحدى الوزارات أو الإدارات أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو المنشآت العامة أو الوحدات الإدارية المحلية أو البلدية أو في أي من جهات القطاع العام الأخرى أو جهات القطاع الخاص أو التعاوني أو الأهلي أو المشترك أو في المنظمات الشعبية أو النقابات المهنية للأحكام الخاصة بتنظيم عمل غير العرب السوريين الواردة في هذا الباب.

1- لا يجوز لأي شخص من غير العرب السوريين أن يعمل في الجمهورية العربية السورية إلا بعد الحصول على ترخيص بالعمل من الوزير أو من يفوضه بذلك.

2- يقصد بكلمة " عمل " الوارد ذكرها في الفقرة (أ) من هذه المادة كل عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو حرفي أو مصرفي أو خدمي أو فني أو غيره، بما في ذلك عمال الخدمة المنزلية ، وكذلك أي مهنة علمية أو غير علمية".

كما قضت المادة **28** من قانون العمل بأن " :أ- يخضع عمل غير العرب السوريين

---

[1]-" ولكن يلحظ أن القرار الوزاري الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 124 لسنة 1981 تنفيذاً للتفويض التشريعي المنصوص عليه في المادة 36 عمل، قد عرّف الأجنبي في الفقرة ب من المادة الأولى بقوله «يقصد بكلمة "أجنبي" كل من لا يتمتع بالجنسية العربية السورية أو جنسية بلد عربي آخر».

د. شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:172.

في جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى شرط المعاملة بالمثل. ب- يحدد الوزير بقرار منه حالات إعفاء غير العرب السوريين من الشرط المشار إليه في الفقرة السابقة أو من شرط الحصول على الترخيص بالعمل أو الإعفاء منه. ج- يجب على صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً من غير العرب السوريين أعفي من أي من الشرطين السابقين، أن يخطر المديرية المختصة عن ذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء الاستخدام. د- في معرض تطبيق أحكام هذا القانون يعامل العرب الفلسطينيون المشمولون بأحكام القانون / **260** / لعام **1956** معاملة العرب السوريين". وبناء على نص هاتين المادتين نجد أن الشروط تتجسد في:

1-الشرط الأول: الحصول على ترخيص بالعمل: يتعين على الأجنبي الحصول على ترخيص بالعمل، و يعتبر هذا الشرط شرطاً أساسياً ، يجب توافره قبل مزاولة العمل في سورية.

و لابد من التأكيد على أن اشتراط الحصول على ترخيص بالعمل ضروري ولازم، حتى وإن كان صاحب العمل غير سوري، لأن نص المادة 28 قانون العمل اشترط الحصول على ذلك الترخيص لمزاولة العمل في سورية دون الإشارة إلى جنسية صاحب العمل.

2-الشرط الثاني: يكون مصرحاً للأجنبي بالإقامة في سورية:"لا يكفي لمزاولة العمل في سورية أن يحصل الأجنبي على ترخيص بالعمل من مديريات الشؤون الاجتماعية والعمل، حيث تقتضي هذه المزاولة أن يكون للأجنبي حق الإقامة في سورية، بمعنى أن يكون الأجنبي قد دخل البلاد بطريقة شرعية ومستوفياً الشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة المعمول به في الدولة. وهذا شرط بديهي طالما أنه يعمل في سورية"[1].

---

[1]- د.شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:175.

3-الشرط الثالث: شرط المعاملة بالمثل وفي حدود تلك المعاملة: يقتضي هذا الشرط ألا يسمح للأجنبي أن يعمل في سورية، إلا في الحدود التي تسمح دولته للسوريين بمزاولة العمل فيها وليس فيما يجاوز الحدود. ويلحظ هنا أن المصلحة الوطنية قد تقتضي الإعفاء من هذا الشرط في بعض الأحايين.

و غني عن البيان أن شرط الإقامة، ومبدأ المعاملة بالمثل ليسا شرطي ابتداء فحسب، وإنما هما شرطا استمرار كذلك، بحيث لا يسمح للأجنبي بالاستمرار بالعمل في سورية إذا لم يعد مصرحاً له بالإقامة، أو إذا تراجعت دولته عن معاملة السوريين فيها بالمثل.

4-الشرط الرابع: أن يكون العمل ضمن النسب المحددة قانوناً: وذلك عملاً بنص المادة **29** من قانون العمل التي قضت بأن: "يحدد الوزير بقرار منه ما يلي: ....د- النسب القصوى لاستخدام غير العرب السوريين في بعض المهن والأعمال والحرف الأخرى. ".

ومبرر هذا الشرط أن تشغيل الأجانب قد يؤدي إلى منافسة السوريين، فجعل المشرع هذا الحق منوط بالحاجة ضمن نسب يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل[1].

3- جزاء مخالفة أحكام التقييد الوارد في المادتين 27 و 28 من قانون العمل[2]:

يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادتين السابق ذكرهما إلى عقوبة جزائية هي الغرامة، كما يتم ترحيل العامل على نفقة صاحب العمل(عملاً بأحكام

---

[1]- د. جمال الدين زكي-المرجع السابق-ص:130.

[2]- قضت المادة **30** من قانون العمل بأنه :"يعد مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل من غير العرب السوريين في أي من الحالتين التاليتين: أ- العمل لدى صاحب عمل غير المرخص له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلاً على إذن بذلك من المديرية المختصة. ب- العمل بمهنة غير مرخص له بالعمل فيها ".

المادة 257 من قانون العمل[1]). كما يترتب على قيام الأجنبي بالعمل دون الحصول على الترخيص المطلوب مؤيد مدني، هو بطلان عقد العمل لمخالفته أحكام من النظام العام.

على أن لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد الحالات التي يجوز فيها الترخيص للأجنبي العمل ولو لم يتحقق شرط المعاملة بالمثل أو الحصول على ترخيص(الفقرة ب من المادة 28 قانون العمل).

ثانياً–قيود قائمة على اعتبارات إنسانية: وتتمثل بالالتزام بتشغيل العاجزين المؤهلين مهنياً، و إلزام أصحاب العمل بتشغيل العمال وفقاً لتواريخ القيد في مكاتب التوظيف والتشغيل. و قيود تشغيل الأحداث والنساء:

أ– الالتزام بتشغيل المعوقين المؤهلين مهنياً، سبق أن أكدنا حرية التعاقد في علاقات العمل في العصر الحديث فلكل صاحب عمل حرية اختيار العامل الذي يعمل لديه ولكل عامل حرية اختيار صاحب العمل الذي يتعاقد معه لكن هذه الحرية ليست مطلقة بل أورد عليها المشرع بعض القيود التي تقتضيها اعتبارات عامة أو خاصة ومنها اعتبار إنساني لمصلحة المعوقين .

حيث تناول قانون العمل[2] الأحكام الخاصة بتشغيل المعوقين وتأهيلهم على

1– المادة **257** من قانون العمل:" أ–يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد **27–28–29–30** من الباب الثالث من أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن (**10000**) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (**50000**) خمسين ألف ليرة سورية. ب– تقوم وزارة الداخلية بناءً على اقتراح من الوزير بترحيل العامل المخالف لأحكام الباب الثالث وذلك على نفقة صاحب العمل.ج– لا يجوز استقدام أو إعادة تشغيل العامل غير السوري الذي تم ترحيله لمخالفته أحكام الباب الثالث من هذا القانون قبل مضي ثلاث سنوات من تاريخ تنفيذ قرار الترحيل".

2– المادة **130** من قانون العمل "أ– يحتفظ كل عامل أصبح معوقاً ، لسبب من الأسباب ، بعمله الذي يشغله ويسند إليه عمل يلائم نوع إعاقته بعد تأهيله ، إلا إذا تعذر ذلك لحدة إعاقته أو لطبيعة العمل الموكل إليه ، ويحدد ذلك بموجب تقرير طبي معتمد من طبيب العمل. –ب– يجوز لصاحب العمل ، عندما يصبح مردود العامل المعوق قد تدنى بشكل ملحوظ بموجب شهادة طبية، إجراء تخفيضات في الأجر من خلال شروط تحدد بقرار من الوزير. "

الصورة الآتي:

-يقصد بالمعوق كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسبة والاستمرار فيه نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية (المادة **128**من قانون العمل).

- معاونة هؤلاء المعوقين في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع أعمارهم وكفاءاتهم(المادة **135** من قانون العمل).

- يلتزم أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كان العمال يشتغلون لدى صاحب عمل في مكان واحد أو في أمكنة مختلفة ضمن أراضي الجمهورية العربية السورية، استخدام من ترشحهم لهم المكاتب العامة للتشغيل من واقع سجل قيد المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً وذلك بنسبة (**2%**) من مجموع عدد عماله(المادة **129** و المادة **136** من قانون العمل).

-يجوز لأصحاب العمل شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من المكاتب العامة للتشغيل بشرط حصول القيد في سجل المكاتب العامة للتشغيل.

- في حال عدم تقيد صاحب العمل بتشغيل النسبة المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة، يجب عليه دفع بدل نقدي يعادل الحد الأدنى لأجور هؤلاء العمال يودع في حساب خاص للمعوقين لدى الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات من أجل تمويل المشاريع المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر الخاصة بهم.

- يجوز لصاحب العمل، عندما يصبح مردود العامل المعوق قد تدنى بشكل ملحوظ بموجب شهادة طبية، إجراء تخفيضات في الأجر من خلال شروط تحدد بقرار من الوزير.

- يتمتع المعوقون الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا الفصل بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين في هذا القانون.

- يجب على صاحب العمل أن يجهز أماكن العمل بالمعدات اللازمة لتسهيل قيام العمال المعوقين بعملهم، وأن يحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء العمال.

ب-تشغيل المتعطلين:

للتشغيل أهمية كبرى في عملية الإنتاج ولهذا اهتمت به الدول كثيرا وخاصة أن مبدأ حرية العمل يعني أن للعامل حق اختيار صاحب العمل الذي يريد أن يعمل لديه وأن لصاحب العمل أن يختار العامل الذي يريد أن يعمل لديه .

ولكن هذه الحرية لا قيمة لها إلا من الناحية النظرية بالنسبة للجانب الضعيف والذي هو العامل في الغالب حيث يضطر إلى قبول شروط صاحب العمل التعسفية بسبب وضعه الاقتصادي الضعيف .

كما أن المنافسة الحرة في سوق العمل قد تؤدي إلى نتائج سيئة بالنسبة للعمال الأكثر ضعفا فيتضرر الاقتصاد الوطني ولهذا فإن قانون العمل يحد من هذه الحرية بتنظيمه سوق العمل عن طريق رسم سياسة عامة للتشغيل يراد بها توفير العمل للعامل الذي لا عمل له من جهة وإيجاد العامل للعمل الذي لا عامل له من جهة أخرى فمدار سياسة التشغيل هي العامل والعمل معا.

وتختلف أسس سياسة التشغيل باختلاف مشكلات اليد العاملة من بلد إلى آخر. فالدول المتخلفة اقتصادياً تعاني بالدرجة الأولى من مشكلة البطالة ولذلك تهدف سياستها في التشغيل إلى مكافحة البطالة بزيادة النشاط الاقتصادي وتدريب وتوجيه اليد العاملة .

أما الدول التي بلغت درجة التشغيل الكامل فقد تجابه مشكلات تختلف بطبيعتها عن تلك التي تعانيها الدول المتخلفة اقتصادياً. ومن هذه المشكلات عدم

توفر اليد العاملة الكافية فيها أو هجرة اليد العاملة منها؛ مما يقتضي رسم سياسة تشغيل تحافظ على التوازن بين التطور التكنيكي وسوق الاستخدام .

وبالنظر لأهمية التشغيل في مكافحة البطالة ومساعدة العمال العاطلين وإعادة القدرة والتأهيل المعني ونقل سياسة التصنيع إلى المناطق المتخلفة؛ فقد أنشأت الحكومات أجهزة ومكاتب عمالية رسمية واجبها تنفيذ السياسة العامة للتشغيل في الدولة. وقبل أن تقوم الحكومات بإنشاء دوائر أو مكاتب للتشغيل وجدت في سوق العمل (حرفة الاستخدام) وكان صاحبها يقوم بالتوسط بين العمال وأصحاب الأعمال لقاء عوض يحصل عليه من أحد الطرفين أو من كليهما .

وقد استغلت مكاتب الاستخدام التجارية حاجة العمال؛ وفرضت عليهم شروطا قاسية، وكان من الطبيعي أن يكافح العمال من أجل التخلص من هذه المكاتب وخاصة بعد أن أصبح العمل حقاً للإنسان. ولم يعد يتصور أن يدفع المال لقاء الحصول على الحق، ولهذا عندما تأسست منظمة العمل الدولية أخذت تهتم منذ أيامها الأولى بتنظيم مراقبة مكاتب الاستخدام الخاصة ودعت إلى تأسيس دوائر تشغيل ومراقبة رسمية ومجانية، وأوصت بإلغاء النوع التجاري وأقرت عدة اتفاقيات دولية تتعلق بتأسيس دوائر الاستخدام الرسمية المجانية .

ونص قانون العمل على أنه لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل الجمهورية وخارجها وأجاز لوزير العمل إغلاق المحل المخالف وإحالته إلى المحكمة ويعاقب المخالف في هذه الحالة وفقا للمادة من 256 من قانون العمل بغرامة لا تقل عن مئتي ألف ليرة ولا تزيد عن خمسمائة ألف ليرة سورية وإقفال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل .

لكي يثمر عقد العمل يجب أن يتقابل العامل الباحث عن عمل وصاحب العمل، ومن هنا جاءت أهمية تبني أحكام لمكاتب تشغيل العاطلين عن العمل.

فالغاية منها أن تُعين العاطلين عن العمل، وتجمع بين العاطلين -عن العمل- الباحثين عن عمل وبين أصحاب العمل الباحثين عن أيدي عاملة. فالدولة لم تعد تقف موقفاً سلبياً من الأيدي العاملة، بل صارت تهتم بتشغيل المتعطلين وتنظمه، وتشرف على الجهات التي تقوم بالوساطة في التشغيل. فنجد أن المشرع ألزم أصحاب العمل بتشغيل العمال وفقاً لتواريخ القيد في مكاتب التوظيف والتشغيل.

وتنص المادة-1-من قانون العمل بأن:"...المتعطل: كل مواطن سوري قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه ومتاح له، إلا أنه لم يجد الفرصة لذلك".

وبالنظر إلى قانون العمل نجد أن المشرع السوري عني بتوفير فرص عمل لهؤلاء المتعطلين عن طريق إلزام أصحاب العمل باستخدام العمال استناداً لتاريخ قيدهم في مكاتب التوظيف والتشغيل، وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، فلا يجوز قيد المتعطلين في السجل إذا لم يكونوا من العرب السوريين أو من في حكمهم[1].

-ويظهر بوضوح أن الهدف من إنشاء مكاتب التشغيل العامة هو تسهيل إيجاد عمل للمتعطلين، وتوجيه المتعطلين حسب الحاجة وحسب مهاراتهم[2].

-تنظيم إحصاءات عن عدد المتعطلين في كل منطقة وكل مهنة[3].

- وعلاقة أصحاب العمل بمكاتب التشغيل العامة حددتها المادة **25**-من قانون العمل- التي قررت أن على كل صاحب عمل أن يرسل خلال خمسة عشر

---

[1]- المادة **23** من قانون العمل:".... ج- تحدد بقرار من الوزير أحكام ترخيص وشروط عمل المكاتب المشار إليها في البندين (**1** و **2**) من الفقرة / أ / من هذه الماد

. د- تلتزم المكاتب الخاصة للتشغيل بما يلي -1: تنفيذ سياسة الاستخدام التي تضعها الوزارة ، والمبادئ التي تقوم عليها -2. موافاة المكتب العام للتشغيل في المحافظة ببيان شهري بأسماء المتعطلين المسجلين لديها وأسماء الذين وفرت لهم فرص العمل من هؤلاء ونوع هذا العمل ومكانه وأجرهم "

[2]- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-فقرة:58- ص:189.

[3]--د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:173.

يوماً من تاريخ استخدام أحد المتعطلين في وظيفة أو عمل لديه، وثيقة القيد الخاصة به إلى المكتب العام للتشغيل الذي صدرت عنه مرفقاً بها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل، والأجر المخصص له، ونوع الوظيفة أو العمل المسند إليه، وعليه أيضاً تدوين رقم وثيقة القيد وتاريخها أمام اسم العامل بسجل قيد العمال لديه.

- عدم قيد المتعطل لديها إلا إذا كان من المواطنين العرب السوريين ومن في حكمهم.

-إن الأحكام الخاصة بالتشغيل لا تسري على جميع الأشخاص والوظائف، فقد استثنى القانون بموجب المادة 16 من قانون العمل:

1- الوظائف الرئيسة التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال.

2-الفئات التي تلتزم الدولة بتعيينهم استناداً لأحكام القانون الأساسي للعاملين بالدولة.

3- المعينون بالمسابقات المعلن عنها لدى الجهات العامة حيث يكتفى بتقديم شهادة قيد العمل فقط.

4-المستقيلون أو المعتبرون بحكم المستقيلين الذين تجيز القوانين والأنظمة النافذة إعادتهم إلى العمل.

5-المصروفون من الخدمة الحاصلون على قرار من رئيس مجلس الوزراء بإعادتهم إلى العمل.

ج- <u>قيود تشغيل الأحداث:</u> أخضع المشرع السوري تشغيل الأحداث لقيود حددها مراعاة منه لضعفهم ولحمايتهم، باعتبارهم يشكلون الثروة الوطنية لقوة العمل المنتج المستقبلية، التي لا يجوز إهدارها في الوقت الحالي، والعمل على حمايتها

والعناية بها، للحصول على أكبر مردود عندما تبلغ أشدها بدلاً من استهلاكها قبل أوانها.

وقد حرص المشرع السوري على وضع أحكام خاصة في مجال تشغيل الأحداث حماية لهم من مخاطر العمل ولاعتبارات صحية وتكفل رعاية الطفولة وتجنب مخاطر الاشتغال في سن مبكرة ولغرض الربط بين الحد الأدنى لسن التشغيل ومرحلة معينة من التعليم على الأقل .

فمسألة الحد من حرية الحدث في العمل ترتبط بضرورة قطع مرحلة معينة من التعليم فضلا عن الاعتبارات الصحية والاجتماعية على أساس أنه من اللازم توفير الظروف الملائمة للحدث من أجل نموه ومتابعة دراسته بدلا من تركه يعمل وهو أمي.

إلا أن تحقيق هذا الهدف صعب المنال في كثير من الدول النامية على الرغم من وجود قواعد قانونية تمنع تشغيل الأحداث، لأن عائلة الحدث بأمس الحاجة إلى عون ولدها لتحسين وضعها المالي الصعب.

وعند استقراء النصوص المتعلقة بتشغيل الأحداث في قانون العمل السوري؛ نجد أن المشرع قد أورد بعض القيود على تشغيل الحدث بقواعد آمرة أو ناهية لا يجوز الاتفاق على خلافها لتعلقها بالنظام العام. وبالتالي يعد أي اتفاق مخالف لها باطلاً ؛ ويعرّض المخالف للعقوبات المنصوص عيها في القانون . ويمكن تحديد القيود التي فرضها المشرع وفق الآتي:

-وضع حد أدنى لمنع تشغيل الأطفال: حيث منع المشرع تشغيل الأحداث قبل بلوغهم سن معينة، وذلك لحمايتهم صحياً وتربوياً، حيث إن عملهم قبل سن معينة يؤثر على نموهم الجسماني فيعوقه، ويمنعهم من إتمام تعليمهم. وذلك عملاً بنص المادة **113** قانون العمل التي تقضي بأنه :"أ- يمنع تشغيل الأحداث من الذكور

والإناث قبل إتمام مرحلة التعليم الأساسي أو إتمام سن الخامسة عشرة من عمرهم أيهما أكبر. ب- يصدر بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن الصناعات[1] التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة" . و نلاحظ أن المشرع ربط بدء حياة العمل أي سن التشغيل و بين انتهاء مرحلة التعليم الأساسي[2].

- حددت المادة **116** (من قانون العمل) قواعد إبرام عقد العمل، حيث قضت أنه لا يجوز لصاحب العمل تشغيل أي حدث قبل أن يقدم الولي أو الوصي عليه المستندات التالية:**1** -إخراج قيد مدني -**2**- شهادة صحية صادرة عن طبيب مختص تثبت مقدرته الصحية على القيام بالعمل الموكول إليه.-**3**- موافقة الولي أو الوصي الخطية على العمل في المنشأة.

- تنظيم وقت العمل: عملاً بنص المادة **114** من قانون العمل يحظر تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات يومياً على أن تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة؛ لا تقل في مجموعها عن ساعة كاملة. وتحدد هذه الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من ثلاث ساعات متصلة.

- كما لا يجوز تكليف الحدث بساعات عمل إضافية؛ مهما كانت الأحوال أو إبقائه في محل العمل بعد المواعيد المقررة له ولا تشغيله في أيام الراحة.
-يضاف إلى ما سبق أنه يحظر تشغيل الحدث في العمل الليلي.

- منحهم إجازة سنوية: يستحق الحدث إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثون يوماً(عملاً بنص المادة **17** من قانون العمل).

---

[1]- قرار صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل- رقم 12 تاريخ 2010/7/8:
"لا يجوز تشغيل الأحداث ذكوراً أو إناثاً في الأعمال التالية: 1-الأعمال التي تؤدى تحت الأرض-2- العمل في المناجم والمحاجر والكسارات....."

[2] - د. شاب توما منصور- المرجع السابق- ص: 158.

- يستثنى من القيود المذكورة سابقاً الأحداث الذين يشتغلون في الصناعات المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال- المادة **118** من قانون العمل-.

- **جزاء مخالفة أحكام تشغيل الأحداث:** إن الجزاء الذي يترتب على مخالفة القيود الواردة سابقاً على تشغيل الحدث، هو بطلان عقد العمل لمخالفته قواعد آمرة تتعلق بالنظام العام[1]. كما يفرض عليه غرامة استناداً لأحكام المادة 264 من قانون العمل[2].

د- قيود تشغيل النساء: كان من نتائج التقدم الصناعي ودخول الآلة الحديثة في الإنتاج أن قل الاعتماد على القوة البدنية، فأقبلت النساء على العمل في المصانع كما أقبل الأحداث عليه أيضاً، وقد فضّل أصحاب العمل تشغيل النساء والأحداث في مصانعهم على الرجال، لأجورهم الزهيدة. وكان لذلك أثر سلبي على حجم العمالة من الرجال ومستوى الأجور، ومن ناحية ثانية لم تكن ظروف العمل مناسبة للمرأة وللحدث، فتدخلت الدولة لتوفير وسائل حماية تشغيل النساء بوضع قيود على التشغيل.

وتدخّل المشرع في تقييد تشغيل النساء -بعد أن أكد على المساواة بينها وبين الرجل[3]، تتركز في الحقوق لا الأعباء-، حيث فرض المشرع قيوداً لتشغيل

---

[1]- "ويلحظ هنا أن بطلان العقد في هذه الحالة يثير مشكلة تتعلق بأن العقد الباطل لا يترتب عليه أي أثر، وبالتالي لا يستطيع أي من الطرفين أن يتمسك به، ومن المحتمل أن يكون الحدث قد قدم عملاً إلى صاحب العمل قبل أن يحكم ببطلان العقد. لهذا حاول الفقه إيجاد حل لهذه المسألة عن طريق استعاضة الحدث عن أجرة المدة التي اشتغل خلالها بمطالبة صاحب العمل بتعويض استناداً إلى نظرية الإثراء بلا سبب".

د.شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:186.

2- المادة 264 من قانون العمل:" يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد 113-114-115-116-117 بغرامة لا تقل عن 25000 خمسة وعشرين ألف ليرة سورية ولا تزيد على (50000) خمسين ألف ليرة سورية".

[3]- المادة **119** (من قانون العمل):"مع عدم الإخلال بأحكام المواد الواردة في هذا الفصل تسري على النساء العاملات جميع الأحكام الناظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم."

النساء، مراعاة لطبيعة النساء وظروفهن، فهنالك بعض الأعمال لا تتناسب مع قدراتهن البدنية، كما أن المرأة كأم تحتاج إلى رعاية خاصة، فخصها المشرع في مجال العمل بهذه الرعاية سواء من ناحية وقت العمل أو من حيث نوعية العمل. ويمكن تحديد الأحكام الخاصة بتشغيل النساء بما يلي:

- **من حيث وقت العمل (منع استخدام النساء ليلاً)**: تحدد بقرار من الوزير الأعمال والحالات والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في فترة العمل الليلي، وكذلك الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها(المادة **120** من قانون العمل).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المبرر لحظر تشغيل النساء ليلاً يتجلى في أن عمل المرأة ليلاً قد يؤدي للإضرار بصحتها[1]، لأنه يؤدي إلى حرمانها من الراحة خلال الليل، يضاف إلى ذلك أن وجود المرأة خارج المنزل خلال تلك الفترة يخالف ما تجري عليه التقاليد والعادات في بلادنا، دون أن يكون مرده إلى عدم الثقة فيها[2].

-عملاً بنص المادة **121** (قانون العمل) تمنح العاملة، التي أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل، إجازة أمومة بكامل الأجر.

- وتقرر المادة **125**(قانون العمل) بأنه يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات أو أكثر أن يعلن بشكل ظاهر في مكان العمل أو تجمّع العاملات نسخة من نظام تشغيل النساء.

- وتقول المادة **126** (قانون العمل) بأنه على صاحب العمل الذي يستخدم مائة

---

[1]- قرار صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل- رقم 16 تاريخ 2010/7/12 :

" المادة الأولى: يقصد بفترة العمل الليلي، في معرض تنفيذ هذا القرار الفترة الواقعة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً.

المادة 4- لا يجوز تشغيل النساء بالصناعات والأعمال التالية: 1- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.....22- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها"

[2]- د.شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:187.

عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات على ألا يقل عدد هؤلاء الأطفال عن خمسة وعشرين طفلاً ولا تزيد أعمارهم على خمس سنوات ويحدد الوزير بقرار منه أحكام ترخيص وشروط عمل هذه الدور.

ويجوز للمنشآت العائدة إلى أصحاب عمل مختلفين والتي تستخدم كل منها أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك فيما بينها في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في هذه المادة.

– في حال عدم توفر الشروط الواردة سابقاً على صاحب العمل الذي يستخدم مالا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسبة يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن خمس سنوات؛ فيما إذا كان عددهم لا يقل عن عشرة أطفال (المادة **127** قانون العمل).

– **الجزاء على مخالفة أحكام تشغيل النساء:** بموجب المادة 265 (قانون العمل[1]) يعاقب صاحب العمل الذي يخالف القواعد المقرر في تشغيل النساء إلى الغرامة، إضافة إلى فرض التعويض عن الضرر، كمؤيد مدني للالتزام بالأحكام القانونية.

المطلب الثاني: عنصر التبعية

بناء على تعريف عقد العمل الوارد في المادة 47 من قانون العمل رأينا أن العامل يخضع في قيامه بعمله لسلطة صاحب العمل ورقابته وإشرافه. وهذا الخضوع

1- المادة 265من قانون العمل:"أ-يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد 125-139-149 بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (10000) عشرة آلاف ليرة سورية. ب- يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد 120-121-122 (أ) 126-127 بغرامة لا تقل عن (5000) خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على 10000 عشرة آلاف ليرة سورية وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام المادة 121 فضلاً عن الغرامة بإلزامه منح العاملة الإجازة المستحقة".

يعبّر عنه بالتبعية القانونية.

أولاً-مفهوم التبعية: التبعية القانونية التي اتخذت معياراً لتمييز العمل التابع عن العمل المستقل، وبالتالي لتطبيق قانون العمل، هي التي تميّز في الوقت عينه عقد العمل عن العقود الأخرى التي ترد على العمل، فحيثما وجدت كنا أمام عقد عمل، وحيثما تخلفت كان عقداً من نوع آخر.

فالتبعية القانونية يقصد بها: أن يقوم العامل بأداء العمل تحت سلطة وإدارة صاحب العمل، فصاحب العمل يتمتع بسلطة توجيه العامل فيما يقوم به من عمل وإصدار أوامره إليه في شأنه ومراقبته في تنفيذه، وفرض الجزاء عليه في حال المخالفة للأوامر وللتعليمات الخاصة بالعمل[1].

إذاً عناصر التبعية القانونية:

1-حق صاحب العمل في توجيه العامل والأشراف عليه ورقابته أثناء قيامه بأداء العمل.

2- حق صاحب العمل في توقيع الجزاءات على العامل عند مخالفته لأوامره وتوجيهاته،التي أصدره إليه بمناسبة قيامه بأداء العمل.

وتختلف التبعية القانونية عن التبعية الاقتصادية التي تتمثل في اعتماد العامل في رزقه ومعيشته على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل في مقابل

---

[1]- "إن العلاقة بين البائع المتجول وإحدى شركات المواد المشتعلة التي تقوم على شرائه هذه المواد وبيعها في المناطق التي يختارها وفي الأوقات التي تلائمه غير مقيدة بساعات عمل معينة أو بساعات حضور وانصراف ويحتفظ باستقلاله في بيعها نقداً أو بالدين، ويتحمل ما ينتج عن تصرفه من تلف أو خسارة، إن هذه العلاقة لا تشكل عقد عمل ولو جرى البيع بواسطة إحدى عربات الشركة".

نقض سوري قرار رقم 845/ تاريخ 3/11/ 1961

مشار إليه في: إدوار حشوة- الموسوعة العمالية القضائية في شرح قانون العمل الموحد-الطبعة الأولى-الجزء الأول- المطبعة الجديدة-دمشق-1969- قاعدة رقم: 19-ص: 28.

العمل. فالتبعية الاقتصادية هي استئثار صاحب العمل جهود العامل مقابل ما يدفعه له من أجر. وفي هذه التبعية يحتكر صاحب العمل نشاط العامل وبالتالي العامل لا يستطيع أن يعمل عند صاحب عمل أخرى.

وطبعاً لا نستطيع اعتماد معيار التبعية الاقتصادية، بمعنى أن الأخذ بهذه التبعية يؤدي إلى نتائج غير مقبولة، وهي طغيان عقد العمل على سائر العلاقات المتعلقة بالعمل، ومن ثم تطبيق قانون العمل على كل من يستند في رزقه على عمله، دون تمييز بين من يقوم بعمل تابع ومن يقوم بعمل مستقل[1]. كما أن الاعتماد على عنصر التبعية يؤدي إلى توصيف العقد استناداً على عنصر خارجي عنه، وهو الحالة الاقتصادية للعامل، أي حاجته إلى الأجر الذي يحصل عليه من عمله[2].

كما أن الاعتماد على التبعية الاقتصادية لا يساعد في توصيف العقد، فقد يعمل العامل لدى أكثر من صاحب عمل وبالتالي تتعدد مصادر رزقه، بحيث يكون بعضها مصدراً تكميلياً للمصدر الأساسي، فهل ننفي عن العقد -الذي يعد أجره بمثابة الأجر التكميلي- صفة عقد عمل. يضاف إلى ما سبق أن هناك أشخاصاً في وضع مالي موسر ومع ذلك يعملون لكسب المزيد من المال، دون أن يكونوا بحاجة للأجر الذي سيتقاضونه[3]، فهل تنتفي صفة عقد العمل عن عقودهم؟ الإجابة عن هذا السؤال كان في نص المادة 46 من قانون العمل التي أكدت على اعتبار أن العقد عقد عمل إذا توافرت التبعية القانونية.

---

[1]- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-ص:145.

[2]- د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:124.

[3]- د. محمد فاروق الباشا- المرجع السابق- ص:173.



ثانياً- مظاهر التبعية القانونية: قد تظهر التبعية القانونية بأشكال مختلفة، تختلف باختلاف الأشخاص ونوع العمل والظروف التي يجري ضمنها العمل. وهذه الأشكال تتمحور حول نوعين:

1-**التبعية الفنية:** وتتمثل بخضوع العامل لسلطة صاحب العمل و إشرافه خضوعاً تاماً، بحيث يهيمن هذا الأخير على كل تفاصيل العمل، فيرسم له خطة العمل ويوجهها ويشرف على تنفيذها. وتوافر هذا النوع من التبعية يستلزم إحاطة صاحب العمل بجوهر العمل وجزئياته، لكي يتمكن من الإشراف الكامل على العامل، ولا يحدث ذلك إلا إذا كان صاحب العمل محترفاً للعمل أو المهنة التي يستخدم فيها العامل. هنا يتولى صاحب العمل الإشراف على العامل إشرافاً كاملاً.(لابد من إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية لهذا العمل)، مثال ذلك الطبيب الذي يتعاقد مع مستشفى خاص متخصص بأمراض القلب وصاحبها طبيب مختص بأمراض القلب. وكذلك صاحب ورشة الصيانة الذي يعمل بنفسه في ورشته ويشرف فنياً على عماله.

2-**التبعية الإدارية والتنظيمية:** وفيها تقتصر سلطة صاحب العمل على تحديد مكان العمل و أوقاته، والقيام بالتفتيش عليهم للتأكد من مراعاتهم للتعليمات المعطاة لهم،

وتنظيم مواعيد الحصول على الإجازات (دور صاحب العامل الإشراف فقط). ففي هذا النوع من التبعية يجري الاعتماد على الظروف الخارجية، دون أن يتدخل صاحب العمل في طريقة أداء العامل لعمله من الناحية الفنية. مثال ذلك الطبيب الذي يتعاقد مع شركة على علاج عمالها. فصاحب الشركة يمارس تجاه هذا الطبيب رقابة وسلطة إدارية وتنظيمية فقط، دون سلطة فنية.

يتبين مما سبق، أن علاقة التبعية لا تستلزم حتماً قيام صاحب العمل بالإشراف والتوجيه على العامل من الناحية الفنية، فيكفي لقيام عقد العمل توافر التبعية الإدارية أو التنظيمية. إذاً اكتفى القانون السوري بتوافر أي من الصورتين السابقتين؛ للاعتراف بوجود التبعية القانونية.

المطلب الثالث : عنصر الأجر

الأجر هو عنصر جوهري من عناصر عقد العمل، وشرط من شروط وجوده، فإذا تخلف الأجر، لا يكون العقد عقد عمل، بل عقد من عقود التبرع، ولا يخضع من ثم لقانون العمل.



١٥

الفرع الأول

أهمية الأجر

ليس من الضروري أن يتفق الطرفان صراحة على الأجر مقابل للعمل،إذا كانت نيتهما قد انصرفت إلى التعاقد على عمل مأجور. وعملاً بالمادة 647 من القانون المدني السوري[1]، يقدر أن الأجر مشروط في الحالات الآتية:

1-إذا كان العمل المتفق عليه ليس من المعتاد إجراؤه تبرعاً.

2-إذا كان العمل يدخل في مهنة من يقوم به.

إلا أن وجود النية على اعتبار العمل مأجوراً في هاتين الحالتين ليس أمراً نهائياً، إذ يمكن إثبات عكس ما تقضيان به.

و الأجر كما سبق وقدمنا، هو العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله، أياً كانت طبيعته وأياً كانت تسميته، ولا يخفى الدور الكبير للأجر بالنسبة للعامل، لأن الأخير يعول كثيراً على مقدار الأجر، لما له من طابع معاشي بالنسبة إلى أغلبية العمال، بمعنى أن الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل يشكل مصدر الدخل الأساسي؛ إن لم يكن الوحيد بالنسبة له. لهذا، فإن دورية الأجر وانتظام الحصول عليه من شأنها أن تؤمن القوت اليومي للعامل وأسرته، ومن ثم فإن حصول العامل على أجر يغطي حاجاته الأساسية يعتبر أمراً حيوياً بالنسبة له، فينظر إلى الأجر باعتباره وسيلة حياة بالنسبة للعامل، لذلك يجب أن يتحدد بما يكفل حد أدنى من مستوى المعيشة اللائقة.

---

[1]- تنص المادة 647 من القانون المدني السوري على أنه:" يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجري العادة على التبرع به، أو عملاً داخلاً في مهنة من أداه. فإذا لم يكن العمل المنفذ داخلاً في النشاط المعتاد لصاحبه، لا يعتبر العقد عقد عمل".



الفرع الثاني

تحديد الأجر

عرفت المادة الأولى من قانون العمل الأجر بأنه :" كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه نقداً أو عيناً، مضافاً إليه جميع العلاوات المقررة للعامل بموجب عقود العمل الفردية أو اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل، سواء أكان الأجر يومياً أم أسبوعياً أم شهرياً أم موسمياً أم سنوياً. ولا يدخل في مفهوم الأجر بدلات السفر والمصاريف اليومية التي يتكبدها العامل في معرض أدائه لعمله"

ويتضح من هذا التعريف أن الأجر هو مقابل العمل الذي يؤديه العام بموجب عقد العمل، وبناء عليه لا يعد أجراً ما يتقاضاه العامل و لا يكون بسبب ما قام به من عمل.



وتبدو أهمية التحديد القانوني للأجر، وهل هو كل ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل أو لا، من حيث التكييف القانوني وأثره في حقوق العامل من الاستفادة من المزايا والحقوق إن بالنسبة للأجور أو بالنسبة للإجازات أو تعويض إنهاء العقد.

والأجرة غالباً ما تتجلى بمبلغ من النقود، وقد يشترط أن تكون عينية كلها أو بعضها، و لكن لا يجوز أن تدفع الأجرة عيناً إذا شرط دفعها نقداً.

الفرع الثالث

طريقة حساب الأجر

<u>أولاً- حساب الأجر على أساس الزمن:</u> قد يحدد الطرفان المتعاقدان الأجر على أساس الزمن، أي على أساس وحدة زمنية معينة، قد تكون الشهر أو الأسبوع أو

اليوم أو الساعة دون ملاحظة مقدار ما أنجزه العامل من عمل، أو مقدار ما أنتجه[1]. بحيث يحصل العامل على أجر يتناسب مع الوقت الذي أمضاه في العمل أو الزمن الذي يستحق عنه الأجرة. فيكون أجر العامل مئة ليرة في الساعة، أو 500 ليرة في اليوم أو 15 ألف في الشهر الخ...

و نؤكد هنا أن حساب الأجر على أساس الزمن أي على أساس الوحدة الزمنية، يضمن مصلحة أفضل للعامل، وأكثر الصور ميزة بالنسبة للعامل هي حساب الأجر على أساس الشهر، فالأجر الشهري يحدد جزافاً، أي أنه لا يأخذ بعين الاعتبار عدد ساعات العمل، أو عدد أيام العمل الفعلية خلال الشهر. كما أنه يضمن للعامل استقراراً في الأجر، حيث إن الأجر في هذه الحالة لا يتأثر بإنقاص ساعات العمل اليومية، أو بالأيام التي لا يعمل فيها. لهذا تعد هذه الطريقة في حساب الأجر هي الأكثر انتشاراً في سورية وفي دول العالم.

و لكن من عيوب هذه الطريقة في حساب الأجر، أنها لا تدفع العامل إلى بذل المزيد من الجهد لزيادة الإنتاج، لأنه مطمئن على أنه سوف يتقاضى أجره في نهاية الوحدة الزمنية المتفق عليها، لهذا فإنه لا يعمل إلا بالقدر الذي يضمن بقاءه في العمل، مما يؤدي إلى النقص في الإنتاج، كما أن هذه الطريقة في حساب الأجر تسوي بين أصحاب الكفاءات المتفاوتة.

---

[1]- د. جمال الدين زكي-المرجع السابق-ص:64.



ثانياً- <u>حساب الأجر على أساس الإنتاج:</u> يحسب أجر العامل وفقاً لهذه الطريقة، على أساس ما ينتجه بغض النظر عن الوقت الذي يستغرقه في هذا الإنتاج. ويفضل أصحاب العمل هذه الطريقة لأنها تحث العامل على زيادة إنتاجه لزيادة أجره. ولكن لها آثار سيئة على العامل وعلى الإنتاج، فبالنسبة للإنتاج، يؤدي ذلك إلى زيادة الكم على النوع. أما بالنسبة للعامل تدفعه هذه الطريقة إلى إرهاق نفسه وتحميلها فوق طاقتها للحصول على أجر أكبر، كما أن هذه الطريقة لا تضمن له أجراً ثابتاً ومحدداً يضبط معيشته على أساسه، فقد لا يصل أجر العامل في بعض الحالات إلى الحد الأدنى القانوني للأجر؛ مما يستلزم حساب أجره على أساس الزمن، ولو كان الاتفاق أن يكون التقدير على أساس الإنتاج[1].

[1]-د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 210.



-تحديد الأجر اليومي بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالإنتاج:

تتميز الطريقة التي تتخذ في تحديد مقدار الأجر اليومي بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس الوحدة الزمنية، بالسهولة والوضوح، ولكن الصعوبة تثار بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم على أساس الإنتاج، نظراً لأن مقدار الإنتاج قد يزيد في يوم وينقص في يوم آخر، وقد يعملون أياماً ولا يعملون أياماً أخرى.

وتبدو أهمية معرفة الأجر اليومي بالنسبة لهؤلاء العمال، لتحديد ما يستحقونه أثناء الإجازات السنوية، أو المرضية، أو الراحة الأسبوعية، أو في حالات العطل أو التوقف عمل العمل.

ويكون حساب متوسط الأجر الشهري لهؤلاء العمال على أساس متوسط ما يتقاضاه العامل في السنة الأخيرة مقسوماً على عدد أشهر السنة (المادة 77 من قانون العمل)، فلو أن عاملاً قد تقاضى خلال السنة الأخيرة من عمله مبلغ قدره /300000/ ليرة سورية، فيحسب متوسط الأجر الشهري من خلال قسمة هذا المبلغ على عدد أشهر السنة، فالناتج هو مقدار الأجر الشهري للعامل[1].

---

[1]- المادة: 77 من قانون العمل :" أ- إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى لأجر فئته. ب- يكون حساب متوسط الأجر الشهري للعمال الذين لا يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم ، على أساس متوسط ما يتقاضاه العامل في السنة الأخيرة مقسوماً على عدد أشهر السنة ".

ثالثاً- حساب الأجر بالطريحة(الأسلوب المختلط): **تجمع** هذه الطريقة بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحسابه بالإنتاج، وذلك لتجنب ما يلحق بكل منهما من عيوب[1]. ومفاد هذه الطريقة، أن يتم حساب الأجر على أساس الزمن، ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار مقدار الإنتاج في نفس الوقت، بحيث يزيد الأجر بزيادة الإنتاج أو ينقص بنقصانه[2]. و تبرز هذه الطريقة عندما يحدد للعامل أجر يومي على أساس إنتاج حد أدنى من القطع، بحيث يزداد هذا الأجر في مقابل كل قطعة أو وحدة ينتجها العامل زيادة عن الحد الأدنى المتفق عليه والعكس صحيح. أو قد يحدد للعامل أجر على أساس وحدة زمنية (ساعة، يوم، أسبوع، شهر) مع إعطائه مبلغاً محدداً عن كل وحدة ينتجها.

و لقد تجنبت هذه الطريقة في حساب الأجر عيوب طريقة حساب الأجر بالزمن، إلا أنها لم تتفادى مساوئ طريقة حساب الأجر على أساس الإنتاج. فقد يترتب عليها أيضاً سعي العامل إلى زيادة الإنتاج على حساب النوعية. كما أن هذه الطريقة قد تدفع بالعمال إلى التسابق إلى زيادة الإنتاج أملاً في زيادة الأجر، بما يؤدي إلى زرع بوادر الخلاف والشقاق بينهم، فضلاً عما يترتب عن ذلك من إجهاد للعمال مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بهم صحياً. ولكن هذه الطريقة – رغم هذه المآخذ – تمكن العامل من ضمان حد أدنى من الأجر مع إمكانية زيادته للعامل النشيط، كما أنها تضمن لصاحب العمل حداً أدنى من الإنتاج على خلاف طريقة حساب الأجر على أساس الزمن وحده.

---

[1]- د. حمدي عبد الرحمن – د. محمد يحيى مطر- قانون العمل- الدار الجامعية- 1987-ص: 247.

[2] – د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:343.

الفرع الرابع

التحديد القانوني للأجر

أولاً-تشكيل اللجنة الوطنية للحد الأدنى للأجور: لم يشأ المشرع أن يترك تحديد الأجر حراً بين العمال وأصحاب العمل، لما قد يترتب على ذلك من ظلم قد يلحق العامل نتيجة حاجته للعمل بأن يخفض له الأجر، أو ظلم يلحق صاحب العمل إذا كان بحاجة لخدمات العامل فيفرض عليه أجراً مرتفعاً. فأخذ المشرع بمبدأ تعيين الحد الأدنى للأجر في جميع المهن، والحد الأدنى هو ما يكفي للقيام بحاجات العامل الأساسية[1]. وقد عين القانون لتحديد الأجور هيئة وطنية سندرس أحكامها وفق الآتي:

عملاً بنص المادة **69 من قانون العمل:** أ- تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء وبرئاسته لجنة تسمى اللجنة الوطنية للحد الأدنى العام للأجور وتضم كلاً من:

1- وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

2- وزير المالية

3- وزير الاقتصاد والتجارة

4- رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال

5- رئيس اتحاد غرف التجارة

6- رئيس اتحاد غرف السياحة

7-رئيس اتحاد غرف الصناعة.

8- نقيب مقاولي الإنشاءات.

ب- تستعين اللجنة بمن تراه مناسباً من العاملين في الدولة والخبراء..

---

[1]- د. أحمد السمان- د. جورج عشّي- المرجع السابق- ص:209.

و- تصدر قرارات اللجنة بتوقيع من رئيس مجلس الوزراء ، وتعد ملزمة لأصحاب العمل المشمولين بأحكام هذا القانون.



ثانياً-ضابط الحد الأدنى للأجر: تقرر المادة **74من قانون العمل** بأنه لا يجوز أن يقل الحد الأدنى العام لأجر العمال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام للأجور[1].

و يحدد الأجر في عقد العمل الفردي، أو بالاستناد لاتفاق العمل الجماعي، أو للنظام الأساسي للعمل في المنشأة، أما إذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل الحد الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة(المادة **76** من

---

[1]- المادة **75** – من قانون العمل -:" أ- يلتزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن الأعمال ذات القيمة المتساوية على جميع العاملين لديه دون تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي

ب- يقصد بالأعمال ذات القيمة المتساوية الأعمال التي تتطلب من العاملين قدراً موازياً من المؤهلات العلمية والمعارف المهنية تثبتها وثيقة أو شهادة خبرة في العمل ".

قانون العمل)[1].

وفي حال قبول العامل بإبرام عقد عمل بأجر بما هو دون الحد الأدنى لأجر المهنة التي يمارسها، لا يفيد تنازله عن الحد الأدنى لتعلق ذلك بالنظام العام[2].

الفرع الخامس

صور الأجر وملحقاته

يبرز من تعريف المادة الأولى من **قانون العمل** أن الأجرة التي يستحقها العامل، هي كل ما يعطى له مقابل عمله، وبحكم ارتباطه بعقد العمل. وقد أظهر الواقع العملي صوراً مختلفة للأجر تختلف تسمياتها، فكان لا بد من تحديد ما يعد أجراً، وما لا يعد كذلك، وهو ما سنوضحه وفق الآتي:

أولاً-العمالة: العمالة، أو العمولة كما هو شائع في تسميتها في اللغة الدارجة، وتتمثل بنسبة مئوية تدفع للعامل عن ثمن ما يبيعه(المادة 649 **قانون العمل** [3])، أي نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي تمت بجهد العامل ولمصلحة صاحب العمل. كمندوب التأمين الذي يبرم وثائق تأمين مع الأشخاص لصالح شركة التأمين[4].

وقد تكون العمالة جزءاً من الأجر الذي يتقاضاه العامل، بحيث يحدد أجر العامل بمبلغ مقطوع، وبذلك تعد العمالة ملحقة بهذا المبلغ المقطوع، لكنها قد تمثل في بعض الأحيان كل ما يحصل عليه العامل من أجر، فتكون هي الأجر الوحيد له.

---

[1]- المادة **76** ق.ع: يحدد الأجر في عقد العمل الفردي ، أو بالاستناد لاتفاق العمل الجماعي ، أو للنظام الأساسي للعمل في المنشأة ، أما إذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل الحد الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة.

[2]- نقض سوري مجموعة قرارات تاريخ 2/1 / 1965 مشار إليه في: إدوار حشوة- المرجع السابق-- قاعدة رقم: 26-ص: 34.

[3]- المادة 649 ق.مدني:"1- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.."

[4]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:220.

1- حساب العمالة: تقدر العمالة على أساس نسبة مئوية من قيمة الصفقة، بغض النظر عما إذا كان صاحب العمل قد حقق أرباحاً أم لا. وبذلك فهي تختلف عن حساب الأجر على أساس المشاركة في الأرباح، حيث يفترض أن صاحب العمل قد حقق أرباحاً وإلا فلا يستحق العامل شيئاً سوى ما نص عليه القانون من ضرورة حصول العامل على الحد الأدنى للأجر.

2-حق العامل في استحقاقها: القاعدة أن العمالة تستحق للعامل بمجرد إتمام الصفقة التي توسط في إتمامها بغض النظر عن تنفيذ العقد، و لكن يجب الإشارة إلى أن يقوم حق العامل في استحقاق العمالة ليس مقيداً بقبض صاحب العمل قيمة الصفقة التي توسط في إتمامها، بل يتحدد هذا الحق استناداً إلى الجهد الذي بذله لمصلحة صاحب العمل، وهو ساعياً إلى إتمام الصفقة.

ولكن هذا لا يمنع من الاتفاق على تأجيل استحقاقها إلى حين تنفيذ العقد والوفاء بالثمن، ومثل هذا الاتفاق لا يمنع استحقاق العامل للعمالة إذا كان عدم تنفيذ الصفقة راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، كعدم مطابقة البضاعة المباعة للعينة.

ثانياً- المزايا العينية: الغالب في أوساط العمل أن يكون الأجر مبلغاً من النقود، لكن ذلك لا يمنع من أن يكون الأجر عينياً أي أشياء ذات قيمة مادية، كالطعام واللباس والمسكن، وقد يكون منفعة أو تقديم خدمة. ويسمى الأجر في مثل هذه الحالات بالأجر العيني، كما كان شائعاً في القديم من كون الأجر في بعض الحالات عينياً بشكل كامل.

و يغلب اليوم، إذا وجد الأجر العيني أن يكون مجرد أجر إضافي إلى جانب الأجر الأساسي النقدي، كما هو الحال بالنسبة لبعض الفئات من العمال، حيث جرت العادة، أو تقتضي الضرورة، أو تفترض طبيعة عملها الحصول على جزء من الأجر عينياً، كعمال البحر يتقاضون بالإضافة إلى الأجر النقدي المسكن والمأكل، وعمال

الفنادق والمطاعم يتقاضون إضافة للأجر المأكل والإقامة[1].

1 – شروط اعتبار المزايا العينية أجراً:1– تتطلب المزايا العينية أداء متكرراً من صاحب العمل طوال مدة العقد، كتقديم الطعام أو المسكن–2– أن لا تكون تبرعاً من صاحب العمل، وإنما حقاً للعامل– 3– أن تكون لا تكون من أدوات العمل كاللباس الرسمي الذي يقدم في بعض أماكن العمل، بل يجب أن تكون في مقابل العمل المقدم من العامل –4– أن تكون دون مقابل يدفع من العامل، فإذا كان العامل يدفع مقابلاً للسكن الذي يقدم له من قبل صاحب العمل، فإن هذا المقابل لا يجعل منه مزايا عينية بغض النظر عن قيمة هذا المقابل، أي سواء أكان هذا المقابل يعادل القيمة الحقيقية للميزة أم يقل عنها.

2 – الآثار التي تترتب على اعتبار المزايا العينية أجراً: يترتب على اعتبار مزية عينية أجراً أو جزءاً من أجر، سريان أحكام الأجر، فهذه الأحكام لا تقتصر على الأجور النقدية، لهذا يلتزم صاحب العمل بأدائها للعامل، ولا يجوز لصاحب العمل كذلك الانتقاص منها بإرادته المنفردة، وإذا استحال عليه الوفاء بالميزة العينية، لسبب أجنبي، يلتزم عندئذ بدفع بدل نقدي عنها[2].

ولذلك فيجب تقويم هذه المزايا بالنقود وإضافة قدرها على الأجر النقدي، وذلك عند تحديد مقدار الأجر كاملاً[3].

---

[1]– د.شواخ محمد الأحمد– المرجع السابق– ص:222.

[2]– " حيث أن الدعوى تتلخص أن المدعي عين لدى الجهة المدعى عليها بمهنة مراقب قبان... و أعطي ضمن المعمل سكناً حيث استمر فيه عامين ونصف العام وبعد أن تزوج سكن خارج المعمل لأن الإدارة رفضت إعطاؤه ما يتلاءم ووضعه الجديد وأخذت الغرفة منه، وما كان السكن يعتبر جزءاً من الأجر لذلك فإنه يطلب دعوتها والمحاكمة معها والحكم له بأجر المثل عن خمس سنوات تسبق الإدعاء..."

قرار نقض سوري رقم أساس 881 وقرار رقم 494 تاريخ 1975 /4/16

مشار إليه في : مصطفى ناصر إمام– المرجع السابق– ص: 245.

[3]– " على أنه بالرغم من النص صراحة على اعتبار المزايا العينية جزءاً من الأجر، فالحاصل عملاً أنها لا تضم

ثالثاً-العلاوة: تظهر العلاوة في عدة أشكال:

أ- علاوة الترقية: يقصد بها كل زيادة في الأجر يستحقها العامل نتيجة لترقيته أثناء خدمته لصاحب العمل، وهي عبارة عن مبلغ نقدي، يضاف إلى أجر العامل:إما بصورة دورية أي في مواعيد دورية تتناسب مع خدمته_ بحيث يستحقها العامل في نهاية كل فترة زمنية من الخدمة_، أو قد تقرر لاعتبار خاص في العامل كحصوله على شهادة علمية أعلى مما كان حاصلاً عليها سابق[1]. وتحدد برقم ثابت يضاف إلى أجر العامل، أو بنسبة مئوية من الأجر.

و هذه العلاوة لا تستحق إلا إذا وجد التزام على عاتق صاحب العمل يدفعها، سواء كان مصدر هذا الالتزام في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو في لائحة النظام الأساسي للعمل أو إذا جرى العرف بدفعها.

ب- علاوة غلاء المعيشة: من مقتضيات العدالة أن تراعى التبدلات التي تطرأ على نفقات معيشة العامل، فيعطى تعويض هو علاوة غلاء المعيشة، ويجب منحه هذه العلاوة في كل فترة زمنية وبشكل يتناسب والإحصاءات التي تجريها الإدارات المختصة لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة وانخفاض القوة الشرائية للنقود مما يقلل من القيمة الحقيقية للأجر. ونحن نرى أن فرض هذه العلاوة على أصحاب العمل لا يسبب لهم الإرهاق، بما أن البضائع والسلع التي تنتجها منشآتهم تزداد قيمة تبعاً لازدياد قيمة خدماته وإنتاجه، في حين يبقى العامل مرتبطاً بأجر، لا يجري عليه أي

إلى الأجور عند حساب الأجر الشامل، ويرجع ذلك إلى أن ضم هذه المزايا إلى الأجور يتطلب تقويمها بالنقود، وهذا التقويم ليس بالأمر السهل، وغالباً ما يكون محلاً للنزاع بين صاحب العمل والعامل، ولذلك يجب أن يقوم المشرع ذاته بتقويم هذه المزايا، أو على الأقل أن يضع الأسس التي يمكن تقويمها وفقاً لها."

د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 205- ص: 323.

[1]- د. محمد فاروق الباشا-المرجع السابق- فقرة:103-ص:244.

تعديل يغطي متطلبات ارتفاع تكاليف الحياة[1].

وهنا نؤكد على الطبيعة القانونية لعلاوة غلاء المعيشة باعتبارها جزء لايتجزأ من الأجر، إذا وجد التزام على عاتق صاحب العمل يدفعها، سواء كان مصدر هذا الالتزام في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو في لائحة النظام الأساسي للعمل أو إذا جرى العرف بدفعها.

ج- علاوة أعباء العائلة (التعويض العائلي): كانت هذه العلاوة تعتبر من قبيل المنح التي يقدمها صاحب العمل إلى العامل كمساعدة في تحمل أعبائه العائلية، وكنتيجة لزيادة أعبائه العائلية المتمثلة في الزواج وإنجاب الأطفال، ولهذا فإن هذه العلاوة لا يصح اعتبارها جزءاً من الأجر، لأن الأجر بالمعنى القانوني الدقيق لابد أن يكون في المقابل العمل، ويبدو أن الرغبة في إفادة العامل هي التي دفعت المشرّع لمد سريان النظام القانوني للأجر على هذه العلاوة حيث تشترك مع الأجر في توفير معاش العامل ومعاش أسرته[2].

إلا أن قانون العمل لم ينص على التزام صاحب العمل بدفعها للعمال، ولهذا فلا يلتزم بدفعها للعمال إلا إذا ورد النص عليها في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي، أو إذا جرى العرف بدفعها(المادة 649 من القانون المدني).

رابعاً-المنحة والمكافأة:

1- المنحة: تجري العادة لدى بعض المنشآت إلى صرف مبالغ معينة لعمالها بانتهاء موسم معين أو بانتهاء سنتها المالية(منحة الشهر الثالث عشر) أو بمناسبة عيد من الأعياد، وهي عبارة عن مبلغ من المال نقدي أو أشياء عينية.

---

[1]- صلاح الدين النحاس - المرجع السابق- ص: 109.

[2]- د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 350.

و من حيث المبدأ أن صرف المنحة يُعد من قبيل التبرع، وبالتالي ليس لها صفة الإلزام لصاحب العمل. ولكن هذه المنحة تصبح جزءاً من الأجر، وتفقد بالتالي صفتها التبرعية في حالتين:

1- إذا التزم صاحب العمل بأدائها للعامل، بموجب نص في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو ورد النص في لائحة النظام الأساسي للعمل.

2- جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. أي يجب أن يتوافر في منحها من قبل صاحب العمل صفة الثبات والعمومية والاستمرار. مما يدل على انعدام حرية صاحب العمل في منحها.

و إذا أصبحت المنحة إلزاماً على صاحب العمل، فإنها تعد من ملحقات الأجر. لهذا يلتزم صاحب العمل بأدائها للعامل، بغض النظر عما إذا كانت المنشأة قد حققت أرباحاً أو لحقت بها خسائر.

2-المكافأة: هي نوع من المنح يعطيها صاحب العمل للعامل ليس في مناسبات معينة، بل في مقابل أمانته وإخلاصه أو كفاءته(المادة 3/649 القانون المدني) أي مقابل جهد إضافي أو عناية خاصة بذلت في تنفيذ العمل، كالمكافأة التي تصرف للعامل الذي يحقق وفراً في المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج، أو الزيادة المحققة في قدر الإنتاج، أو التزامه الدقيق بمواعيد العمل وعدم ارتكابه لأية مخالفات(كالمكافأة التي تقررها شركة النقل لاقتصاد الوقود أو لضبط المواعيد أو لتفادي حوادث السير[1])، أو زيادة مؤهلاته الفنية، أو معرفته بلغات أجنبية.

ومن حيث المبدأ تعد المكافأة (كالمنحة) تبرعاً من قبل صاحب العمل، لهذا فإنه لا يلتزم بأدائها إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل الفردي أو المشترك أو لائحة النظام الأساسي للعمل، أو جرى العرف بدفعها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً

---

[1]- د. جمال الدين زكي-المرجع السابق-ص:74.

من الأجر لا تبرعاً[1].

خامساً-الوهبة : الوهبة (البقشيش)، مبلغ من النقود يتقاضاه العامل لا من صاحب العمل بل من عملائه، وذلك بمناسبة عمل يؤديه تنفيذاً لعقد العمل، دون أن تربطه بهم أي رابطة تعاقدية. وتكون دلالة عن رضا العميل عن خدمة العامل المنفذة. ويشترط لاعتبار الوهبة أجراً:

الشرط الأول: أن يكون العرف قد جرى بدفعها(عملاً بنص الفقرة الأولى من المادة 650 من القانون المدني). مما يصبغها بالمشروعية كي لا تنقلب إلى رشوة.

الشرط الثاني: أن تكون للوهبة قواعد تسمح بضبط مقدارها.

الشرط الثالث: أن لا تكون خفية[2].

سادساً-البدل: يقصد بالبدل مبلغ من النقود يتقاضاه العامل من صاحب العمل، لتعويضه عن افتقار في ذمته نتيجة ما تكبده من مصاريف في سبيل قيامه بالعمل المطلوب منه، كبدل الانتقال إذا كلف بالعمل بعيداً عن مكانه المعتاد، وبدل السفر إذا كانت طبيعة العمل تستلزم منه التنقل[3]. وبدل التمثيل والضيافة الذي يصرف للعامل لمواجهة الالتزامات التي يفرضها عليه المركز الذي يشغله، كظهوره بمظهر معين ونفقات استقبال العملاء في المكتب، وبدل الملابس إذا ألزمه صاحب العمل ارتداء ملابس معينة.

ويتضح مما سبق، أن البدل بهذا المعنى لا يعتبر جزءاً من الأجر، لأنه ليس

---

[1]- " المكافأة لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا تحقق فيها أحد الشرطين التاليين:
أولاً- أن يكون عقد العمل الفردي والجماعي قد لحظها.
ثانياً- أن تتوافر فيها عناصر العمومية والاستمرار والثبات"
نبيلة زين- المرجع السابق- فقرة:7- ص:24.

[2]- د. أحمد السمان- د. جورج عشّي- المرجع السابق- ص:204.

[3]- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله- المرجع السابق-ص: 185.

مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل، وإنما هو تعويض عن نفقة أو خسارة لحقت بالذمة المالية للعامل. ولكن عندما يحسب البدل جزافاً، بحيث يزيد مقداره عن النفقة الحقيقية أو الخسارة التي جاء البدل ليعوضها، ففي هذه الحالة تحسب الزيادة جزءاً من الأجر، ويسري عليها نظامه القانوني.

كما يُعد البدل جزءاً من الأجر، إذا أعطي للعامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله[1]، كبدل طبيعة العمل، وبدل العدوى، وبدل الخطر، وبدل العمل في الأماكن النائية، وغيرها من البدلات التي ترتبط بطبيعة العمل[2].

سابعاً- المشاركة في الأرباح : كثيراً ما نجد في مجال المحلات التجارية اتفاق بين صاحب العمل وعماله على أن تكون أجورهم محسوبة على أساس نسبة معينة من أرباح المتجر، أو أن يخصص لهم نسبة معينة من الأرباح إضافة إلى أجرهم المقطوع، وذلك تشجيعاً لهم على بذل جهد أكبر حيث يصبح العامل معنياً بنجاح المتجر (المادة 657 من القانون المدني[3]).

ويلاحظ أن النسبة المئوية في الإرباح تختلف عن الحصة في الربح، فالنسبة المئوية تستحق سواء حقق صاحب العمل ربحاً أو لم يحقق، بل ولو أصيب بخسارة،

---

[1]- " البدل.. يعطى .. إلى العامل ....لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فيعتبر جزءاً من الأجر..."

الطعن رقم 565 لسنة 35 ق جلسة 2/2/ 1972

مشار إليه في: د. سعيد أحمد شعلة- موسوعة قضاء النقض العمالي- منشأة المعارف- الإسكندرية-1987- ص:45.

[2]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:238.

[3]- المادة 657 **من القانون المدني:** " 1- إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه، حق في جزء من أرباح رب العمل، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، وجب على رب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من ذلك...."

إذ تحسب النسبة على أساس رقم مبيعاته، أما حصة الأرباح فلا تستحق إلا إذا حقق صاحب العمل ربحاً. فإذا لم يحقق المشروع ربحاً في سنة معينة، سقط حق العامل في هذه النسبة، ولا صعوبة في الأمر عندما تكون هذه النسبة مضافة إلى مبلغ مقطوع متفق عليه، ولكن الصعوبة سوف تثور عندما تكون هذه النسبة هي كامل الأجر ولا يحقق المشروع ربحاً، وباعتبار أن الأجر هو أحد العناصر الأساسية لعقد العمل، لهذا يستحق العامل في هذه الحالة الحد الأدنى لأجر المهنة التي يؤديها، (648 من القانون المدني)1.

ولابد من الإشارة إلى أن انتهاء خدمة العامل أياً كان السبب قبل انقضاء السنة المالية لا يحرم العامل من نصيبه في الأرباح، بل يستحق جزءاً من أرباح السنة يتناسب مع مدة الخدمة التي قضاها في العمل.

---

[1]- "1- إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو نظام المعمل أو النظام الأساسي على الأجر الذي يلتزم به صاحب المعمل، أخذ بالأجر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدّر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة"

الباب الثالث

عقود التدرج والتدريب المهني والاختبار

يسبق انعقاد عقد العمل مرحلة لإعداد العاملين، وتأهيلهم لممارسة المهنة. ويتم هذا الإعداد بعقد يطلق عليه مصطلح عقد التدرج، وهناك في نفس المضمار عقد التدريب. وقد يكون هناك عقد عمل ولكن يتفق طرفاه على فترة للاختبار. فالتنظيم القانوني لعقد العمل لا يقتصر على مراحل انعقاده وتنفيذه وإنهائه، بل يتناول المراحل التي تسبق ذلك. وفي سبيل ذلك كرس قانون العمل أحكاماً لتنظيم عقد التدرج والتدريب والاختبار.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفصل الأول

عقد التدرج

قد يكون الباحث عن عمل بحاجة إلى اكتساب الخبرة التي تؤهله لاحتراف عمل ما، والغاية من عقد التدرج هي تعليم العامل مهنة أو صناعة معينة، لذلك فإن لهذا العقد أهمية كبيرة، وخاصة في الدول النامية، حيث لا يتمكن عدد كبير من الأحداث الذين أتموا مرحلة التعليم الإلزامي من متابعة دراستهم، لذلك غالباً ما يلجأون إلى أصحاب العمل بغية تعلم مهنة أو صناعة معينة كوسيلة لكسب رزقه.

وتبدو كذلك أهمية عقد التدرج كوسيلة لتعلم مهنة أو صناعة في الدول النامية، على خلاف الدول المتطورة اقتصادياً، حيث أن الإمكانيات المادية للأولى قد لا تسمح لها في إنشاء معاهد خاصة أو مدارس، أو مراكز للتدريب المهني تلحق بالمصانع الكبرى، فيقوم أصحاب العمل في الورش والمصانع بإنشاء مدارس لإعداد العمال من الناحية الفنية[1]. لهذا فإن عقد التدرج يؤدي خدمة هامة سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الاجتماعي من إمداد المجتمع بالكوادر الفنية والمهنية المدربة، بالإضافة إلى أن تعلم المهنة أو الحرفة يعتبر وسيلة لتأمين مصدر دخل للعامل[2].

---

[1] – د. توفيق حسن فرج– المرجع السابق– ص:163.

[2]– د.شواخ محمد الأحمد– المرجع السابق– ص:298.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الأول

ماهية عقد التدرج

أولاً-تعريف عقد التدرج: عرفت المادة 31 (من قانون العمل) المتدرج على الصورة التالية: يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو حرفة معينة.

ثانياً – الطبيعة القانونية لعقد التدرج : اختلف الفقهاء في تكييف عقد التدرج، حيث ذهب جانب منهم إلى اعتبار عقد التدرج هو عقد عمل، و يخضع بالتالي للأحكام القانونية المنظمة لهذا العقد، حتى في الحالات التي لا يحصل فيها العامل المتدرج على أجر من صاحب العمل، على أساس أن العامل المتدرج يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، وإن لم يحصل على أجر نقدي فإنه يحصل على أجر عيني يتمثل في تعلمه لمهنة أو صناعة معينة، لذلك يتوافر لعقد العمل العناصر المميزة له، والمتمثلة في علاقة التبعية والأجر.

في حين يرى البعض الآخر من الفقهاء أن عقد التدرج ليس بعقد عمل، لأن الهدف الأساسي لهذا العقد، يتمثل في تعلم العامل المتدرج للمهنة أو الصناعة، وما التزامه بأداء العمل لمصلحة لصاحب العمل، سوى وسيلة لهذا التعلم، لذلك فإن التزامه بأداء العمل ليس هو الالتزام الأصلي بل هو تابع للالتزام بالتعليم، مما يجعل من هذا العقد عقد تعليم للعمل لا عقد عمل،ولا يغير من هذا الحكم وجود أجر للمتدرج، فالأجر ليس غاية بحد ذاته[1].

وهذا الاتجاه هو أقرب للقانون الذي لم يقضي بأن تحسب مدة التدرج في حساب مدة خدمة العامل، إذا استمر العامل بالعمل بعد انتهاء عقد التدرج.

---

[1]-د. محمد فاروق الباشا-المرجع السابق- فقرة:74-ص:185

المبحث الثاني

التنظيم القانوني لعقد التدرج

يختلف عقد التدرج عن عقد العمل من حيث موضوعه وشكله ومدته وآثاره والأجر الذي يتقاضاه المتدرج، وحالات إنهاء العقد، وهذا ما سيبرز بعرض الأحكام الآتية:

1- بموجب أحكام المادة **32** من قانون العمل:أ- يجب أن يكون عقد عمل المتدرج مكتوباً وباللغة العربية ومحرراً على نسختين يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منهما.

ب-يحدد الوزير بقرار منه وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية المهن الخاضعة للتدرج وسن التدرج ومدة تعلم المهنة أو الحرفة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل هذه المكافأة في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى العام للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها العامل.

2- عملاً بالمادة **33** من قانون العمل:"إذا كان العامل المتدرج حدثاً فيتم إبرام عقد التدرج مع وليه أو الوصي عليه".

وفي اعتقادنا أن تدريب الحدث في هذه السن داخل بيئة عمل للكبار خطأ . لأن العامل الحدث يتأثر في هذه المرحلة بغيره وهو يعمل بعيداً عن رقابة أسرته ويكون على صلة زمالة بأشخاص يكبرونه سناً، وهم العمال الذين يستخدمهم صاحب الحرفة، و يتيح ذلك الفرصة لإتيان أفعال شاذة مخلة بالحياء، تشكل جرائم بينه وبين زملائه. كما أن الصبي حينما يرى العمال من زملائه ينفقون من أجورهم وهو لا يتناول من الأجر إلا النذر القليل قد تدفعه الرغبة في الإنفاق إلى ارتكاب جرائم الاعتداء على الأموال ولاسيما السرقة.

وعليه نرى ضرورة تدريب الحدث قبل بلوغ سن الرشد، في مؤسسات مهنية خاصة للتدريب لا في المؤسسات الصناعية لدى أصحاب الأعمال.

أما إذا كان المتدرب قد أتم الثامنة عشرة من العمر، فإنه يتولى التعاقد مع صاحب العمل بنفسه. ومما يلاحظ أن المتدرب سواء أكان ذكرا أم أنثى، راشدا أم قاصر يتلقى أجراً، وإن كان منخفضاً بالنسبة إلى أجور العمال الذين يقومون بنفس العمل في بداية تدريبه، ولا يجوز حرمانه من الأجر، وهذا من قبيل الحافز المادي والتشجيعي له. أما في المرحلة النهائية من تدريبه فيجب ألا يقل أجره عن الحد الأدنى للأجر المعطى لعمل مماثل لعمله.

3- المادة **35** من قانون العمل:"تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات بمختلف أنواعها وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون".

4- المادة **36** قانون العمل:"على صاحب العمل عند انتهاء فترة التدرج أن يمنح المتدرج شهادة تثبت التحاقه بفترة التدرج ومدتها ومستوى مهارته في المهنة أو الحرفة ، على أن تصدق هذه الشهادة من المديرية المختصة والوزارة. [1]"

5- إنهاء العقد: تقضي المادة **34** قانون العمل:"أ- لصاحب العمل أن ينهي عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم كفاءته أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الحرفة بصورة حسنة.

ب- يجوز للمتدرج أن ينهي العقد إذا لم يلق العناية المناسبة من صاحب العمل.

ج- على الطرف الراغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل ".

---

[1]- تقضي المادة الأولى من قانون العمل بأنه :" يقصد بـ.....

الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

الوزير وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

المديرية المختصة: مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل"

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفصل الثاني

عقد التدريب المهني

يختلف عقد التدريب أو التمرين عن عقد العمل من حيث موضوعه وشكله ومدته وآثاره والأجر الذي يتقاضاه العامل، وحالات إنهاء العقد، وهذا ما سيبرز بعرض الأحكام الآتية:

تعريف عقد التدريب المهني



Damascus University

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الأول

ماهية عقد التدريب المهني

يقصد بالتدريب المهني التدريبات المهنية النظرية أو التطبيقية أو كلاهما لدى صاحب العمل ، لاكتساب المهارات في مهنة أو حرفة معينة قبل الالتحاق بالعمل، بالإضافة إلى تدريب العمال أثناء خدمتهم لرفع درجة مهارتهم المهنية(المادة **37** قانون العمل).

ويختلف عقد التدريب عن عقد العمل في أن العامل يكون مؤهلاً لتنفيذ العمل المطلوب منه، في حين أن المتدرب يكون في طور الإعداد[1].

المبحث الثاني

التنظيم القانوني لعقد التدريب المهني

1- يخضع إبرام عقد التدريب إلى القواعد العامة لإبرام العقود، غير أن المشرع أحاطه ببعض القواعد الخاصة بالشكل وبأهلية كل من طرفي العقد. حيث تقضي المادة **38** من قانون العمل بأنه:" أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً وأن يكون المدرب حائزاً المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها، كما يجب أن يتوافر في المنشأة نفسها الشروط المناسبة للتدريب.

ت- ينظم عقد التدريب بين صاحب العمل والعامل المتدرب كتابةً وباللغة العربية

---

[1]- حسن عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-فقرة: 51-ص:172.

على ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة تودع لدى مديرية التأمينات الاجتماعية المختصة.

ج- يتولى المتدرب الذي أتم الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه أما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو الوصي عليه".

2- يحدد الوزير بقرار منه وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية المهن الخاضعة للتدريب وسن المتدرب ومدة التدريب ومراحله المتتابعة والأجر، على ألا يقل عن الحد الأدنى لأجر فئة العامل في المهنة التي يتدرب فيها (المادة **39** قانون العمل).

3- انتهاء عقد التدريب: يجوز إنهاء عقد التدريب بناءً على طلب أحد الطرفين في أي من الحالات التالية:

أ- إذا ارتكب أحد الطرفين أي مخالفة لأحكام هذا القانون.

ب- إذا لم يقم أحد الطرفين بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.

ج -إذا استحال تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الطرفين.

د- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر.

هـ- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته وثبت ذلك بتقرير صادر عن اللجنة الطبية المعتمدة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية(المادة **40** من قانون العمل).

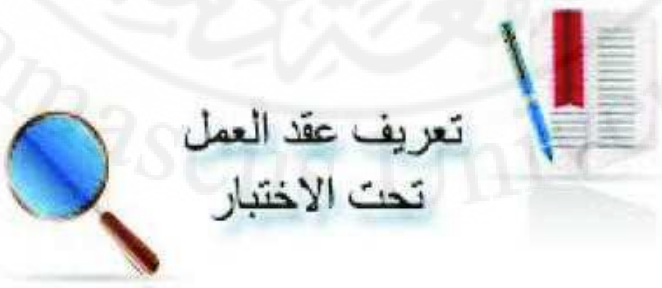
الفصل الثالث

عقد العمل تحت الاختبار

قد لا يرغب أطراف العلاقة القانونية في الارتباط بصفة نهائية بعقد عمل إلا بعد أن يتحقق كل منهما أو أحدهما بظروف العمل، فيبرمان عقد عمل تحت التجربة أو بشرط الاختبار.

كأن يتفق العامل وصاحب العمل على عدم الارتباط النهائي بالعقد إلا بعد فترة اختبار أو تجربة تسمح لأحدهما أو كلاهما أن يقدر ما إذا كانت مصلحته تقتضي المضي في هذا العقد أم لا. حيث يستطيع صاحب العمل خلال فترة التجربة أن يقف بصورة عملية على مدى مهارة العامل وخبرته وصلاحيته لإنجاز العمل المطلوب منه، ويستطيع العمل أن يتأكد من ملائمة ظروف العمل له ومن تناسب الأجر مع الجهد المبذول

فعقد العمل للتجربة يبرم مباشرة بين العمل وصاحب العمل، وقد يتدخل شخص ثالث ليقوم بالتقريب بينهما، وهذا الشخص الثالث قد يكون فرداً (كمقاول توريد عمال) وقد يكون مكتباً رسمياً تابعاً للدولة أو مكتباً خاصاً تبعاً للقطاع الخاص ترخصه الدولة وتشرف على عمله .



وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الأول

ماهية عقد العمل تحت الاختبار

أولاً – تعريف عقد العمل تحت الاختبار:

عقد العمل بشرط الاختبار هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل، يتفقان فيه على فترة للاختبار، أو يضعان في متنه شرطاً للاختبار؛ بمعنى أن من تقرر الشرط لمصلحته يمكنه التأكد من مدى ملائمة العقد له خلال تلك الفترة، فإذا وجد أن هذا العقد يحقق مصالحه المقصودة مضى قدماً في تنفيذه، وإذا وجد الأمر على خلاف ذلك، استخدم الشرط المقرر لمصلحته للتخلص من الالتزامات التي يفرضها هذا العقد، بشرط أن يتم هذا التخلص قبل انقضاء فترة الاختبار (التجربة) المتفق عليها.

ويتضح مما سبق أن عقد العمل تحت الاختبار أو فترة تجربة يحقق مزايا لطرفي العقد، أي لصاحب العمل والعامل، كما لو رغب صاحب العمل من خلال فترة التجربة هذه أن يتأكد من الكفاية المهنية للعامل، ومدى صلاحيته على القيام بالعمل المسند إليه، ومدى استطاعته على الانسجام مع زملائه في العمل. كما أن العامل يتأكد من خلال ذلك التحقق من ظروف العمل ومدى ملاءمتها لقدراته وتخصصه، والتأكد من أن الأجر الذي يتقاضاه يناسب الجهد الذي يبذله فعلاً، كما أن هذا الشرط يدل على حرص صاحب العمل الشديد في اختيار أفضل العمال لمشروعه[1].

ثانياً – تمييز عقد العمل تحت الاختبار عن غيره من العقود المشابهة له:

تبدو أهمية تحديد وصف العقد، لبيان الأحكام التي ستطبق عليه، من هنا يبرز أن الفارق الجوهري بين عقد العمل بشرط الاختبار وعقد التدرج المهني، يكمن

---

[1]– د.شواخ محمد الأحمد– المرجع السابق– ص:306.

في الهدف من كل منهما، فالهدف من عقد التدرج تعلم العامل لمهنة أو صناعة عن طريق عمله تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، فيلتزم الأخير بتلقينه أصول المهنة. من حيث أن هدف عقد العمل بشرط الاختبار، هو وقوف صاحب العمل على مدى صلاحية العامل للقيام بالعمل الذي يسند إليه، وتحقق العامل من ظروف العمل، ومدى التناسب بين الجهد الذي يبذله والأجر الذي يقبضه، قبل أن يصبح العقد نهائي[1].

ولهذا يختلف عقد العمل للتجربة عن عقد العمل للتدريب الذي يهدف إلى تعليم العامل أصول المهنة وتدريبه عليها. بينما يفترض في عقد العمل تحت التجربة أن العامل ملم بأصول المهنة ولا تنقصه الخبرة أو التجربة وإنما يريد صاحب العمل التأكد من مدى إلمامه وكفاءته للقيام بالعمل. كما أن أجر العامل قيد التجربة يجب أن لا يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور؛ بينما المتدرب قد لا ينال أي أجر أو ينال أجراً أقل من الحد الأدنى المقرر للأجور .

كما يتعين أن نميز بين عقد العمل بشرط الاختبار والامتحان المبدئي الذي يجريه صاحب العمل للعامل قبل إبرام العقد معه، كالامتحان الذي يجريه صاحب العمل للعامل المرشح للعمل على الحاسوب ليتأكد من كفاءته، فمثل هذا الاختبار الذي يجريه صاحب العمل يكون عادة لفترة قصيرة جداً، وقبل التعاقد مع العامل، أما فترة الاختبار أو التجربة فتكون بعد إبرام عقد العمل مع العامل، وتكون المدة طويلة نسبياً بالمقارنة مع فترة الامتحان المبدئي الذي يختبر فيه صاحب العمل العامل المرشح للعمل لديه.

---

[1]- د. حمدي عبد الرحمن – د. محمد يحيى مطر–المرجع السابق– ص: 122.

المبحث الثاني

التنظيم القانوني لعقد العمل بشرط الاختبار

لا تعتبر فترة الاختبار أو التجربة حقاً لأي من طرفي عقد العمل، لهذا لا يخضع العامل إلى التجربة أو الاختبار إلا إذا نص على ذلك في عقد العمل.

وتقضي المادة **49** (قانون العمل) بأن:" أ- تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد ويحق لكل من الطرفين خلال هذه الفترة إنهاء العقد دون سابق إخطار أو تعويض ودون أن تترتب على صاحب العمل أي مسؤولية.

ب- إذا انتهت مدة الاختبار، ولم يفسخ العقد، تدخل هذه المدة ضمن مدة خدمة العامل الفعلية".

بناء على نص المادة السابقة، يتبين أن مدة الاختبار يجب أن لا تتجاوز الثلاثة أشهر، والاتفاق على مدة أطول يجعل الزيادة باطلة. كما أن الأحكام القانونية تقضي بعدم تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة لدى صاحب عمل واحد. وهذا أمر نعارضه إذ يمكن أن يكون هناك فرصة للعامل لأن يعمل تحت الاختبار لدى ذات صاحب العمل ولكن في مهنة مختلفة.

أما فيما يتعلق بإنهاء العقد فقد أعطى المشرع لكلا المتعاقدين أي العامل وصاحب العمل الحق في إنهاء العقد دون أن تترتب عليه أي مسؤولية، وبدون إخطار الطرف الآخر.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الباب الرابع

آثار عقد العمل الفردي

إذا كان الأصل أن للمتعاقدين حرية تحديد الآثار التي تترتب على تعاقدهما، إلا أن المشرع قيد هذه الحرية إلى حد كبير بعدة قيود لا يجوز لهما استبعادها باتفاقهما الخاص. حيث يترتب على إبرام عقد العمل آثار تتعلق بكلا طرفيه، وتتمثل بالحقوق والالتزامات، وسنبين هذه الآثار من خلال بحث الالتزامات الملقاة على عاتق كلا المتعاقدين أي العامل وصاحب العمل، والتي تمثل في المقابل حقوقاً للطرف الآخر. وإلى جانب ذلك سنبين أن الالتزامات التي تتولد على عاتق المتعاقدين بمناسبة هذا العقد قد تتدخل الإرادة في قيامها، وقد يفرضها القانون على الرغم من عدم الاتفاق عليها، ويجب التقيد بها وتنفيذها.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفصل الأول

حقوق العامل و التزاماته

يضع عقد العمل على عاتق العامل التزامات يجب التقيد بها وتنفيذها تجاه صاحب العمل، كما يمنحه جملة من الحقوق ضمنها له القانون، سنبينها على الصورة الآتية:

المبحث الأول

حقوق العامل

نظم قانون العمل حقوق العامل في الفصل الثاني من الباب السادس في المادتين **93** و**94**، و قرر له الحقوق التالي:



المطلب الأول : الحقوق المترتبة لمواجهة ظروف العمل

أولاً- العناية الطبية : أ- يتمتع العامل بالعناية الطبية ويجب على صاحب العمل في هذا المجال أن:

1- يوفر وسائل الإسعاف الأولية، مهما كان عدد العمال في المنشأة.

2- يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الطبية يخصص للقيام بها، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعده لهذا الغرض وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج وكذلك الصور الشعاعية والتحاليل الطبية وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله في مكان واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً على مائة عامل ولم يتجاوز مائتي عامل.

3- يوفر للعمال، فضلاً عما ورد في البند السابق ، جميع وسائل العلاج الأخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة، وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله على مئتي عامل.

4- يؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة إذا عولج العامل في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (2-3) من الفقرة السابقة في مستشفى حكومي أو خيري.

ب- يتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة، بما فيها تحديد نفقات المعالجة والتداوي والإقامة عن طريق صناديق الضمان الصحي أو مؤسسات التأمين الخاصة التي تتولى هذه الأمور.

ثانياً- الحق في الزيادة الدورية للأجور، مرة كل سنتين، وفق النسبة المحددة في

النظام الداخلي أو في عقد العمل.

ثالثا-الحق في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعدم التمييز.

رابعا-الحق في الحفاظ على كرامته الإنسانية.

خامسا- الحق في تأمين ظروف عمل تكفل السلامة والأمان في عمله.

سادساً-الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية والجمعيات الحرفية :

نصت المادة **271** من قانون العمل على فرض عقوبة الغرامة على صاحب العمل الذي يفصل عامل أو يفرض عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة العمال أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة[1].

المطلب الثاني: حق العامل في الإجازات

أعطى قانون العمل للعامل الحق في الحصول على أنواع متعددة من الإجازات، كالإجازة السنوية وإجازات الأعياد، والإجازة المرضية، بالإضافة إلى إجازة الأمومة وإجازة الحج وإجازة الزواج وإجازة بلا راتب.

---

[1]- 271 من قانون العمل :" يعاقب كل صاحب عمل أو من ينوب عنه بفصل أحد العمال أو بإيقاع عقوبة عليه لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة بغرامة لا تقل عن (10000) عشرة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على (25000) خمسة وعشرين ألف ليرة سورية".



الفرع الأول

الإجازة السنوية

أولاً : – الإجازة من متعلقات النظام العام:

قبل زمن ليس ببعيد، أهمل العمال المطالبة بإجازة سنوية، ولم يتدخل المشرّع عند تنظيمه لعلاقات العمل لإقرار هذه الإجازة، فلم يكن من المقبول انقطاع العامل عن العمل مع تقاضيه الأجر، أو ما يسمى في الوقت الحاضر بالإجازة السنوية. لأن العمل كان ينظر إليه على أنه سلعة كغيره من السلع، يدفع فيه المشتري(صاحب العمل) بقدر ما يحصل عليه من أداء. لذلك تعتبر الإجازة السنوية التي تقررها قوانين العمل كسباً من المكاسب التي حققتها الطبقة العاملة في نضالها عقب الثورة الصناعية، لتحسين شروط العمل.

وتتمتع الإجازة السنوية بطابعها الحيوي، مما دفع المشرع إلى ربط استحقاق العامل لها بالنظام العام، حيث يلتقي فيها حق المجتمع وحق العامل وحق صاحب العمل، ومبرر ذلك أن صحة العامل وسلامة بدنه مقدمة في نظر المجتمع على المنفعة المادية التي قد تعود عليه من العمل دون انقطاع. لذلك فإن هذا المعنى للإجازة السنوية جعل منها حقاً متعلقاً بالنظام العام. وهذا ما أكدته المادة **158** قانون العمل، التي قررت بأنه يحظر كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في الإجازة المتصلة المنصوص عليها في المادة **/155/** من هذا القانون أو التنازل عنها لقاء تعويض لأي سبب كان، وذلك كله تحت طائلة البطلان[1].

ثانياً- مدة الإجازة السنوية: يلاحظ من نص المادة 155 من قانون العمل [2] أن المشرّع لم يوحّد مدة الإجازة السنوية بالنسبة لجميع العمال، وإنما جعل تلك المدة تتناسب طرداً مع خدمة العامل، لهذا فإن تلك الإجازة تبدأ بأربعة عشر يوماً وتزاد لتصل إلى ثلاثين، وإطالة مدة الإجازة مع تقدم العامل في الخدمة أمر مبرر ومفهوم، بضرورة احترام الأقدمية وازدياد الحاجة إلى الراحة مع تقدم الخدمة.

وبناء على نص المادة 155من قانون العمل:

1- للعامل الحق بإجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوم عمل بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ولم تتجاوز مدة خدمته خمس سنوات.

2- تزاد الإجازة إلى واحد وعشرين يوم عمل متى أمضى العامل في الخدمة خمس سنوات ولم تتجاوز مدة خدمته عشر سنوات .

---

[1]- المادة- 3 قانون العمل: " تعتبر السنة في مجال تطبيق أحكام هذا القانون / **365** / يوماً والشهر / **30** / يوماً إلا إذا تم الاتفاق على غير ذلك. "

[2]- المادة **156** قانون العمل: أ- تزداد الإجازة السنوية ، إضافة إلى ما ورد في المادة السابقة ، سبعة أيام عمل للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة والصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية.
ب- يحدد الوزير بقرار منه ، بعد استطلاع رأي الجهات المعنية ، الأعمال والمناطق التي تدخل في أحكام الفقرة السابقة."

3-تزداد الإجازة إلى ثلاثين يوم عمل لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات فأكثر أو تجاوز الخمسين من عمره.

4-لا يدخل في حساب الإجازة السنوية أيام الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

5-إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل.

ويجب الإشارة إلى أن حساب خدمة العامل يبدأ من التاريخ الفعلي لمباشرة العمل، وليس من تاريخ إبرام العقد، وذلك عندما يكون هناك فاصل زمني بين تاريخ إبرام العقد وتاريخ تنفيذ العمل. و يجب إدخال مدة التجربة في مدة خدمة العامل عند حساب مدة الإجازة السنوية.

كما نشير هنا إلى عدم تأثر مدة خدمة العامل من انتقال ملكية المشروع أو المنشأة إلى صاحب عمل جديد[1]. حيث بينّا فيما سبق، أن انتقال ملكية المشروع، بمعنى تغيّر صاحب العمل لا يؤثر في اعتبار خدمة العامل متصلة[2].

ثالثاً – استحقاق العامل للأجر كاملاً خلال الإجازة السنوية، عملاً بنص المادة 155 قانون العمل، كي لا يؤدي إلى إعطاء العامل راحة في مقابل تحمله خسارة مالية لأجره أو جزء منه.

على أنه لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد

---

[1]- المادة **12** قانون العمل: لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو الإيجار أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون أصحاب العمل السابقون مسؤولين بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود حتى تاريخ التنازل."

[2]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:413.

ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر(حسب المادة **162** قانون العمل) ومبرر ذلك، أن الهدف من الإجازة السنوية هو الراحة والامتناع عن العمل.

رابعاً– سلطة تحديد وقت الإجازة: أعطى المشرع لصاحب العمل سلطة تحديد وقت استفادة العامل من الإجازة السنوية، فيحق لصاحب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات، حسب مقتضيات العمل أو أن يمنحها بالتناوب بين عمال منشأته، لكي يؤمن سير عمله. حيث قضت المادة **157** قانون العمل بأنه: يحدد صاحب العمل مواعيد منح الإجازة السنوية لعماله حسب مقتضيات العمل وظروفه على أن يتم إعلام العامل عن مواعيد استعمال هذه الإجازة قبل شهر على الأقل من مواعيد استعمالها، ويلتزم العامل باستعمال إجازته السنوية في الموعد المحدد له.

ونورد هنا حكم خاص قرر فيه المشرع للعامل الحق في أن ينقطع عن العمل لسبب عارض ومبرر لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل . وفي حال كان العامل قد استنفد إجازته السنوية، فإن الإجازة العارضة تكون بلا أجر (المادة **165** قانون العمل).

خامساً– تجزئة الإجازة السنوية وتأجيلها: القانون لم يلزم صاحب العمل أن يعطي العامل إجازته دفعة واحدة، فيجوز له تجزئتها وفقاً لمقتضيات العمل.

و هذا ما أكدته الفقرة ب من المادة 157 قانون العمل التي قضت بأنه:" على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع بإجازته السنوية المنصوص عليها في هذا القانون إلا إذا وجدت أسباب جدية تتعلق بطبيعة العمل أو ظروفه تستدعي تأخير منح الإجازة، شريطة استعمال ستة أيام متصلة من إجازته السنوية المنصوص عليها في المادة /**160**/ من هذا القانون، وفي هذه الحالة تضم أيام الإجازة المتبقية إلى

إجازته السنوية في السنة اللاحقة، أو يعوض له صاحب العمل عنها نقداً " .

و مع أن الحكمة من الإجازة السنوية تقتضي حصول العامل على إجازته دفعة واحدة، إلا أننا نجد أن المادة 160 قانون العمل سمحت لصاحب العمل تجزئة الإجازة إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل، وصاحب العمل هو الذي يقدر هذه المصلحة بما له من سلطة تنظيمية في إدارة المشروع تحت رقابة القضاء، منعاً لتعسف صاحب العمل[1].

إلا أن حرية صاحب العمل في تحديد موعد الإجازة وكيفية حصول العامل عليه ليست مطلقة، بل هي مقيدة بعدة قواعد آمرة راعى فيها المشرع مصلحة العمال، وتتمثل هذه القيود بـ:

1-عدم جواز تجزئة الإجازة إلا فيما زاد على ستة أيام متصلة، بمعنى أن العامل يجب أن يحصل على إجازة متصلة مدتها ستة أيام، وما زاد على تلك المدة من الإجازة يجوز تجزئته وفقاً لمقتضيات العمل.

2- عدم جواز تجزئة الإجازة السنوية المقررة للأحداث[2].

والأصل أن يحصل العامل على كامل إجازته السنوية في سنة الاستحقاق، إلا أن الفقرة ب من المادة 161 قانون العمل أجازت لصاحب العمل أيضاً – بناء على طلب كتابي من العامل – أن يؤجل إعطاء العامل إجازته إلى السنة التالية لسنة الاستحقاق بشرط أن يحصل العامل على إجازة متصلة مدتها ستة أيام في سنة الاستحقاق [3].

---

[1]- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق- فقرة:103-ص:295.

[2]- المادة **160** من قانون العمل:" يجب على صاحب العمل أن يمكّن العامل من الحصول على ستة أيام متصلة من إجازته السنوية في السنة على الأقل ، أما الأيام المتبقية فيجوز له منح ما تبقى منها بشكل مجزأ وفقاً لمقتضيات المصلحة، ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقررة للأحداث. "

[3]- المادة **161** من قانون العمل:أ- يجوز للعامل تأجيل رصيد إجازاته السنوية المتبقية إلى السنة التالية ، وذلك بطلب خطي مقدم منه وموافق عليه من صاحب العمل.

كما يستطيع صاحب العمل قطع الإجازة السنوية للعامل في حال وجود أسباب اضطرارية وجوهرية لذلك، على أن يعوض العامل عنها في وقت لاحق، ويراعى في تحديدها رغبة العامل (عملاً بنص المادة **159** قانون العمل).

الفرع الثاني

إجازة الأعياد

أولاً- تحديد أيام الأعياد: بداية، يجب التنويه إلى أن هذه الإجازة تقوم على اعتبارات إنسانية واجتماعية تتمثل في إتاحة الفرصة للعامل في المشاركة في المناسبات الدينية والوطنية، ضمن نطاق أفراد أسرته أو ضمن نطاق المجتمع الذي يعيش فيه عموماً. لهذا يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل إجازة بمناسبة بعض الأعياد الدينية والقومية التي أحيل بتحديدها إلى قرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وتقضي المادة **166** قانون العمل بأنه :

1- للعامل الحق بإجازة بأجر كامل في أيام الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير، على ألا يقل عن ثلاثة عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل الحق بتشغيل عماله في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، وفي هذه الحالة يستحق العامل إضافة لأجره اليومي مثلي هذا الأجر.

2- إذا وقع أحد أيام عطلة العيد في يوم الراحة الأسبوعية يستحق العامل في هذه الحالة يوماً بدلاً عنه في أول يوم عمل يلي عطلة العيد.

و تحدد أيام إجازات الأعياد و المناسبات الرسمية التي يتقاضى عنها العامل أجراً كاملاً بما لا يقل عن ثلاثة عشر يوماً في السنة، وتوزع على النحو الآتي:

ب- في حال عدم تمكين صاحب العمل العامل من التمتع بالرصيد المتبقي من إجازته عن السنة المنصرمة فإن حق العامل ينقلب إلى البدل النقدي عنه."

1-ثلاثة أيام لعيد الفطر السعيد

2-أربعة أيام لعيد الأضحى المبارك

3-يوم واحد لعيد المولد النبوي الشريف

4-يوم واحد لعيد ثورة الثامن من آذار

5-يوم واحد لعيد الفصح المجيد

6-يوم واحد لعيد الجلاء السابع عشر من نيسان

7-يوم واحد لعيد العمال الأول من أيار

8-يوم واحد لعيد الميلاد المجيد

9-يوم واحد للسادس من تشرين الأول (حرب تشرين التحريرية)[1].

ثانياً- استقلال إجازات الأعياد عن يوم الراحة الأسبوعية: يجب الإشارة إلى أن إجازة الأعياد تستقل عن يوم الراحة الأسبوعية-كما تستقل عن الإجازة السنوية والمرضية-، بمعنى إذا وقع يوم الراحة الأسبوعية في يوم عيد التزم صاحب العمل بمنح العامل عطلته الأسبوعية في أول يوم يلي عطلة العيد.

و بما أن الحكمة من إجازة الأعياد، إتاحة الفرصة أمام العامل للاحتفاء بهذه المناسبات في نطاق الأسرة أو المجتمع، وليس الراحة، لذلك لا يشترط أن يقضيها العامل في الراحة، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل حرمانه من أجر الإجازة إذا ثبت له أنه اشتغل خلالها[2].

---

[1]- قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم /2/ تاريخ 6/28/ 2010.

[2]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:418.

ثالثاً- إمكانية تشغيل العمال في إجازات الأعياد: لا يستطيع العامل أن يرفض العمل خلال أيام الأعياد، إذا طلب منه صاحب العمل ذلك وإلا تعرض للعقوبات التأديبية.

وتشغيل العامل خلال تلك الأيام مشروط بأن يدفع له أجراً مضاعفاً، زيادة على الأجر الذي يستحقه إذا لم يؤد خلالها عملاً. فإذا كان أجر العامل 1000 ل.س يومياً، فإذا كلفه صاحب العمل بالعمل في يوم العيد تعين عليه أن يدفع له فضلاً عن الأجر الذي يستحقه (1000) ل.س أجراً مضاعفاً، أي 2000 ل.س فيصبح مجموع ما يستحقه العامل – في هذا المثال – 3000 ل.س.

إذا لصاحب العمل الحق في إلزام العمال بالعمل في الأعياد بأجر مضاعف، وحق الخيار هنا لصاحب العمل فقط، فلا يستطيع العامل إجبار صاحب العمل على تشغيله في يوم عيد لقاء أجر مضاعف[1].

وقد أجاز المشرّع لصاحب العمل في المحال العامة التي يصدر بتحديدها قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تشغيل العمال في تلك الأيام؛ على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضاً عنها.

الفرع الثالث

الإجازة المرضية

لا شك أن العامل كغيره من البشر من حقه إذا كان مريضاً أن ينقطع عن العمل إلى أن يسترد صحته ويشفى من مرضه دون أن ينقطع عنه أجره. وعلى ذلك قرر المشرع أحكاماً خاصة بالإجازة المرضية للعامل سنبين أحكامها وفق التالي:

---

[1] -د.محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 124 ص:174.

أولاً – مدة الإجازة المرضية وطريقة حسابها:

أعطى المشرع للعامل حقاً بإجازة مرضية، فقرر في المادة **167** قانون العمل بأنه: "أ- للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية مأجورة بنسبة (**70** %) من أجره عن التسعين يوماً الأولى، تزاد بعدها إلى (**80** %) من أجره عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة العقدية الواحدة".

ويتضح من هذا النص أن العامل يمكن أن يحصل خلال سنة على إجازة مرضية لمدد متفرقة لا تزيد جملتها على مائتي يوم(استناداً لأحكام المادة 62 من قانون العمل)، أو لمدة متصلة لا تزيد على مائة وثمانين يوماً. وتحسب السنة التي يستحق العامل عنها الإجازة المرضية بدءاً من تاريخ التحاقه بالعمل لدى صاحب العمل، لكن ليس هناك ما يمنع صاحب العمل من أن يحسب السنة بدءاً من أول شهر كانون الثاني، على أن يستحق العامل إجازة جزئية تتناسب مع مدة خدمته التي أمضاها قبل الأول من كانون الثاني.

وإذا لم يحصل العامل على إجازة مرضية في سنة من السنوات، فلا يستطيع أن يطالب بضم مدة الإجازة التي لم يستهلكها إلى السنة اللاحقة.

ثانياً– طريقة إثبات المرض:

حدد المشرع في المادة 167 من **قانون العمل** بأن تمنح الإجازة المرضية للعامل بناءً على تقرير طبي من الطبيب المعتمد من قبل صاحب العمل. فإذا لم يعين صاحب العمل طبيباً معتمداً جاز منح تلك الإجازة من قبل أي طبيب آخر. كما قررت المادة **168 من قانون العمل** بأنه لا يعتد بالتقارير الطبية الممنوحة للعامل خارج منطقة العمل إلا إذا كانت صادرة عن أحد المستشفيات العامة أو معتمدة أصولاً من قبل الجهة المختصة بوزارة الصحة في تلك المنطقة.

ثالثاً – المقابل الذي يتقاضاه العامل خلال الإجازة المرضية:

بناء على نص المادة 62 من قانون العمل: يستحق العامل أجراً مخفضاً أثناء الإجازة المرضية يقدر بنسبة 70% من أجره خلال التسعين يوماً الأولى، يزاد بعدها إلى 80% عن التسعين يوماً التالية. ومبرر هذه الزيادة أنه كلما طالت مدة المرض زادت نفقات العلاج. ويلحظ هنا بأنه إذا كانت الإجازة متفرقة فإن المأجور منها هو 180 يوماً والباقي إجازة بدون أجر.

رابعاً – أثر الإجازة المرضية على عقد العمل:

إن وقف عقد العمل بسبب حصول العامل على إجازة مرضية لا يؤثر على عقد العمل من حيث بقاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين، فيبقى العامل معتبراً من عمال المشروع، ولهذا تعتبر مدة الإجازة المرضية خدمة فعلية.

الفرع الرابع

إجازة الأمومة

أ-عملاً بنص المادة **121** **(قانون العمل)** تمنح العاملة، التي أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل، إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها:

1- (120) يوماً عن الولادة الأولى.

2- (90) يوماً عن الولادة الثانية.

3- (75)يوماً عن الولادة الثالثة فقط.

ب- يجوز للعاملة أن تطلب منحها إجازة أمومة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل.

ج- في حال وفاة المولود تخفض الإجازة المتبقية إلى النصف.

د- تمنح إجازة الأمومة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولاً.

هـ- يجوز منح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بدون أجر.

و- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الأمومة.

ز- لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداؤه إليها منه، إذا ثبت اشتغالها خلال هذه الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية(المادة **122 قانون العمل**).

ح-يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال الأربع والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين إضافيتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة في اليوم، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر(المادة) **123 من قانون العمل**).

ط-كما تقضي المادة **124 من قانون العمل** بأنه: أ- يجوز للمرأة العاملة في المنشأة التي تستخدم أكثر من خمسة عشر عاملاً طلب الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنة واحدة وذلك لرعاية طفلها، مع احتفاظها بحقها بالرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، وتفقد هذا الحق إذا عملت لدى صاحب عمل آخر خلال هذه المدة ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

ي- يجب على العاملة في حال الاستفادة من الإجازة الأولى تسديد الاشتراكات الواجبة عليها إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. أما بالنسبة للإجازات

الأخرى فإنه يتعين عليها التسديد إلى المؤسسة المذكورة جميع الاشتراكات التأمينية الواجبة عليها وعلى صاحب العمل.



الفرع الخامس

إجازة الحج والزواج والوفاة

<u>أولاً- إجازة الحج:</u> عملاً بنص المادة **173 قانون العمل:** أ- يمنح العامل لمرة واحدة طوال خدمته، إجازة بكامل الأجر لأداء فريضة الحج مدتها / 30 /: يوماً للمسلمين - / 7 /أيام للمسيحيين

ب- يتوقف منح هذه الإجازة على وجود العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات في خدمة صاحب العمل.

ث-لا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازة السنوية.

ثانياً- إجازة الزواج: منحت المادة **174** من **قانون العمل:** للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة ستة أشهر متصلة على الأقل الحق بإجازة زواج لمدة سبعة أيام بأجرٍ كامل وتكون هذه الإجازة لمرة واحدة فقط.

ثالثاً-إجازة الوفاة : للعامل الحق بإجازة وفاة بأجرٍ كامل لمدة خمسة أيام في حال وفاة أحد أصوله أو فروعه أو إخوته أو أخواته أو زوجه(المادة **175 قانون العمل)** .إذاً لا بد أن تتعلق الوفاة بشخص ممن ذكرهم المشرع، فالتحديد على سبيل الحصر.

-المادة **176** من قانون العمل : لا تدخل الإجازات المذكورة في المواد الثلاث السابقة في حساب الإجازة السنوية.

الفرع سادس

الإجازة بلا أجر

تكون لمدة ثلاثون يوماً متصلة في السنة الواحدة، وإذا وافق صاحب العمل على الإجازة، يجب على العامل تسديد الاشتراكات الواجبة عليه وعلى صاحب العمل للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية(المادة **172 قانون العمل**).

المبحث الثاني

التزامات العامل

يرتب عقد العمل بموجب أحكام **قانون العمل** والقواعد العامة في القانون المدني، جملة من الالتزامات على عاتق العامل، ويُفرض على مخالفتها جزاء مناسب وفق الآتي.



المطلب الأول: التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه

عملاً بأحكام الفقرة ب من المادة 95 **قانون العمل**، ومع مراعاة أحكام المادة / **652** / من القانون المدني يجب على العامل ما يلي : أن يؤدي بنفسه الأعمال المكلف بها بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ونظام العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. واستناداً إلى النص القانون يتجسد هذا الالتزام بما يلي:

أولاً– التزام العامل بأداء العمل بنفسه: يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، (مادة 651/آ من القانون المدني) لما لهذا الأداء من طابع شخصي، حيث إن شخصية العامل محل اعتبار لدى صاحب العمل، نظراً لأن الأخير قد راعى اعتبارات معينة في شخص العامل عندما تعاقد معه، ككفاءته وأمانته وإخلاصه، ومقدرته على أداء العمل. فالتزام العامل بتنفيذ العمل إنما هو التزام بعمل لذلك له طابع شخصي، فلا يجوز للعامل أن ينفذ هذا الالتزام من خلال شخص آخر، ما لم يوافق صاحب العمل على ذلك صراحة أو ضمناً، أو يستدل على ذلك بالعرف والعادات الجارية. ولا يجوز أن يكون تنفيذ هذا الالتزام محلا للإكراه أي لا يحق لصاحب العمل إجبار العامل بالقوة على أداء عمله؛ وإنما له حق فسخ عقده من جانب واحد، بعد اتخاذ الإجراءات القانونية أو بالتراضي أو بحكم المحكمة إذا كان أداء العامل للعمل معيباً ولا يبذل فيه من العناية ما يبذله الشخص العادي.

ويترتب على الطابع الشخصي لالتزام العامل بأداء العمل انقضاء العلاقة التعاقدية بوفاته (مادة 1/663 من القانون المدني) فلا يستطيع صاحب العمل عندئذ إلزام ورثة العامل بأداء العمل الذي كان مورثهم يتعهد به، كما لا يجوز لهؤلاء أن يحلوا محل مورثهم في أداء العمل.

ثانياً – التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه: يجب على العامل أن يؤدي العمل المتفق عليه، ولا يجوز له أن يقوم بعمل غيره إلا بموافقة صاحب العمل، كما لا يستطيع صاحب العمل تغيير نوع العمل وفرضه على العامل إلا برضاه، ولو كان في هذا التغيير مصلحة للعمل. إلا أن المشرع وضع استثناء على ذلك في المادة 51 (قانون العمل) التي قررت ما يلي:

أ– يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. مثال ذلك: إلزام العمال الذين يعملون في صناعة

القمصان، بالعمل في صناعة البيجامات[1].

ب- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه حتى ولو اختلف عنه اختلافاً جوهرياً وذلك في حالتي الضرورة والقوة القاهرة ومنعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ولمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. وحالة الضرورة في هذا المجال هي حالة مؤقتة، بحيث يعود العامل إلى ذات عمله الأصلي بعد زوال الحالة. كإطفاء حريق وقع في مصنع ومن ثم إصلاح ما نجم عن الحريق[2]. وكما لو غاب زميل له عن عمله بسبب الإجازة المرضية أو السنوية وكان القيام بذلك العمل ضرورياً لسير العمل في المؤسسة ويقع عبء إثبات حالة الضرورة على صاحب العمل .

ج- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر، غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلية الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، وكانت هذه الوسائل والتغييرات تتطلب من العامل مهارات نوعية جديدة، ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم على اكتساب هذه المهارات للقيام بالأعمال الجديدة .

وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد تطبق في هذه الحالة، على إنهاء عمله، أحكام التسريح المبرر المنصوص عليه في المادة **64(قانون العمل)** .

المطلب الثاني: التزام العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل

يجب أن ينفذ العامل أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به ، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو نظام العمل أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما

---

[1]- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-ص:265.

[2]- محمد مجدي البتيتي- التشريعات الاجتماعية-المكتب الجامعي الحديث- الإسكندرية- 2001-ص:117.

يعرضه للخطر. وأن يتقيد بمواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

سواء أكانت التعليمات شفهية أم كتابية لأنه ملزم بأداء العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل بحسب تبعيته القانونية له في العمل التابع .

وهنا لابد أن ننوه إلى أن سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات للعامل، والتزام الأخير بتنفيذها ليست بسلطة مطلقة، بل هي سلطة مقيدة بتوافر شروط ثلاثة(عملاً بنص الفقرة –ب–من المادة 651 من القانون المدني):

الشرط الأول: أن يكون الأمر الصادر من صاحب العمل متعلقاً بالعمل المكلف به العامل، ذلك أن سلطة الإشراف والرقابة إنما تثبت لصاحب العمل بالنسبة للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه. ولذلك فلا يجوز ممارستها إلا في حدود التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، أما خارج هذا العمل فليس على العامل سلطان، وله أن يسلك السلوك الذي يشاء، وليس لصاحب العمل تقويمه، إلا إذا كان لسلوك العامل خارج دائرة العمل تأثير على عمله، فعندئذ يكون لصاحب العمل الحق في أن يوجه له الأوامر والتعليمات التي تتناول سلوكه خارج دائرة العمل، كما لو كان الأمر يتعلق بإدارة مدرسة خاصة للبنات مثلاً، فعندئذ يكون لسلوك المدير خارج نطاق العمل أثرٌ كبير على سمعة المدرسة.

الشرط الثاني: يجب ألا يخالف الأمر الصادر عن صاحب العمل العقد أوالقانون أو الآداب: كما لو أمر صاحب العمل إحدى العاملات بالعمل في ساعات الليل في غير الحالات التي استثناها القانون من حظر تشغيل النساء ليلاً، أو الآداب، أو كما لو طلب من أحد العمال القيام بتفتيش العاملات. فإن هذه الأوامر تكون غير واجبة الطاعة، وبالتالي لا يعتبر امتناع العامل عن تنفيذها إخلالاً بالتزامه.

الشرط الثالث: يجب ألا يكون في شأن من شأن إطاعة العامل الأمر الصادر عن صاحب العمل تعرض العامل أو غيره للخطر[1]: فلا يجوز لصاحب العمل في حالة ما إذا شب حريق في مكان العمل أن يأمر أحد العمال باقتحام هذا الحريق بقصد المساعدة في إطفائه، فهذا الأمر لا يكون واجب الطاعة.

المطلب الثالث: الالتزام بالمحافظة على الأشياء المتعلقة بالعمل

عملاً بنص المادة 95 **(قانون العمل)** يجب على العامل أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد. و إذا هلكت الأشياء المسلمة له بسبب قيامه بالعمل، كان لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدالها بغيرها، في الحدود التي نص عليها المشرع[2].



[1] – د. توفيق حسن فرج– المرجع السابق– ص:269.

[2] – د. توفيق حسن فرج– المرجع السابق– ص:275.

المطلب الرابع : الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على أسراره

أولاً- ماهية الالتزام بعد المنافسة: عملاً بنص المادة **95 قانون العمل** يجب أن يحافظ العامل على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل بهذا الشأن[1] .كما تقضي المادة **96 قانون العمل**، بأنه يحظر على العامل:

أ- الاحتفاظ بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

ب- العمل لدى الغير بدون موافقة صاحب العمل سواء بأجر أو بدون أجر.

ج- العمل لمصلحة الغير بما لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكّن الغير أو يساعده للتعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

د- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته عاملاً أو شريكاً، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

يتضح مما سبق، أن المشرع تنبه إلى أن قيام العامل بالعمل لحساب صاحب عمل صناعي أو تجاري، قد يمكنه من التعرف على أسرار العمل، فلا يجوز أن ينقلها إلى الغير، بمقابل أو دون مقابل، كما أن العامل بعد انتهاء عمله، له الحرية في الاستفادة من أوقات فراغه، كأن يقوم بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر (بعد أخذ موافقة صاحب عمله)، لكن لا يجوز له منافسة صاحب العمل. وبناء على ذلك إذا كان العامل يشتغل في مصنع للألبسة، لا يجوز له أن يعمل في وقت فراغه في صناعة الألبسة، ولكن يجوز لهذا العامل أن يعمل بصناعة أثاث المنزل، ذلك أنه لا ينافس صاحب العمل، ولا يسرب أسراره أو يستثمرها لحسابه

---

[1]-د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة:103-ص: 139

الشخصي ضد مصلحة صاحب العمل.



ثانياً- الالتزام بعدم المنافسة عند وجود شرط في العقد:

1-شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة: أحاط المشرع إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل بقيود الغرض منها كفالة حماية العامل وتحقيق مصالح صاحب العمل المشروعة في آن واحد:

الشرط الأول:- توافر مصلحة جدية بالنسبة لصاحب العمل، في الاتفاق على عدم المنافسة:وبناءً على ذلك، إذا كان العمل الذي أسنده صاحب العمل للعامل لا يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالاطلاع على أسرار أعماله، فلا يجوز عندئذ تقييد حرية العامل بلا مبرر، وبناء على ذلك إذا كان العمل المسند إلى العامل نظافة أماكن العمل أو حراستها.

كذلك لا يصح مثل هذا الشرط إذا كانت المعلومات التي يريد صاحب العمل إخفاءها عن منافسيه قد تجاوزها الزمن، وانتفت عنها صفة السرية[1]. فإذا اتفق

[1]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:365.

الطرفان على عدم المنافسة في مثل هذه الحالة كان الاتفاق باطلاً.

الشرط الثاني: أن يكون المنع من المنافسة نسبياً أي محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.

الشرط الثالث : يجب ألا يقترن الاتفاق بعدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه: فإذا تضمن الاتفاق على عدم المنافسة شرطاً جزائياً مبالغاً فيه، بقصد إجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان الشرط باطلاً [1] (مادة 653 من القانون المدني).

الشرط الرابع: أن يكون العامل بالغاً راشداً عند الاتفاق على شرط عدم المنافسة، وهذه أهلية خاصة تختلف عن الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل[2].

2- تحلل العامل من شرط عدم المنافسة: وذلك في حالتين نصت عليهما الفقرة الثالثة من المادة 652 من القانون المدني:

الحالة الأولى: إذا فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك[3].

الحالة الثانية: إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر للعامل إنهاء العقد[4].

المطلب الخامس: التزامات يفرضها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود

وهي ما قررتها المادة **95** والمادة **96** من **قانون العمل** على الوجه الآتي:

1- أن يحسن معاملة زبائن صاحب العمل.

---

[1]- د. حمدي عبد الرحمن – د. محمد يحيى مطر-المرجع السابق- ص: 180.

[2]- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله-المرجع السابق- ص: 164.

[3] – د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:293.

[4]- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-فقرة: 95- ص:274.

2- أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.

3- أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به.

4- أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.

5- أن يزود صاحب العمل أو من يمثله بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية ووضعه بالنسبة لأداء الخدمة الإلزامية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

6- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة ، وذلك مع مراعاة أحكام المادة / **51** / من **قانون العمل**.

7- **يحظر على العامل** جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين الناظمة للنقابات العمالية.

8- الاقتراض من زبائن صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.

9- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بدون موافقة صاحب العمل.

فما يتعارض مع مقتضيات حسن النيّة في تنفيذ العقد، قبول العامل لأي عطية أو هدية أو مكافأة من عملاء صاحب العمل دون علم الأخير وموافقته، إلا إذا كان العرف قد جرى على دفع هذه الهدية أو المكافأة، كما هو الحال بالنسبة

للوهبة. ويبرر هذا التعارض بين قبول الهدية ومبدأ حسن النيّة أن قبول العامل لهذه الهدية يقابله محاباة للعميل على حساب مصلحة العمل، كما أن هذا الأمر يؤدي إلى الإساءة لسمعة المشروع الذي يعمل فيه العامل.

الفصل الثاني

حقوق صاحب العمل و التزاماته

إن حسن سير العمل يتطلب إعطاء صاحب العمل جملة من السلطات تمكنه من إدارة مشروعه، كما تقضي غاية المشرع في حماية العامل فرض بعض الالتزامات على صاحب العمل سنبينها على الصورة الآتية:

المبحث الأول

حقوق صاحب العمل

يتمتع صاحب العمل بحقوق تخوله السلطات التالية:

1-سلطة تنظيمية(تشريعية)

2-سلطة إدارية

3-سلطة تأديبية

وسنبحث في هذه السلطات[1] على الوجه الآتي:

---

[1]-" الأساس الحقيقي الذي تقوم عليه سلطة رب العمل يكمن في المسؤوليات التي تقع على عاتقه، ففي النظام الاقتصادي السائد، يكون رب العمل أو الإدارة مسؤولاً عن الإنتاج وعن تصريف هذا الإنتاج. وهو يتحمل مخاطر المشروع كما يترتب عليه ضمان حقوق جميع العاملين في المشروع "

د. شاب توما منصور – المرجع السابق– ص: 178.

المطلب الأول: السلطة التنظيمية (التشريعية)



تتمثل في حق صاحب العمل بوضع النظام الداخلي، وعملا بنص المادة **90** من **قانون العمل:** على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً للعمل لديه،يتضمن النظام الداخلي على الأخص:

1- غاية النظام.

2 -شروط العمل وظروفه.

3- التزامات صاحب العمل:

- تنظيم عقد العمل.
- منح العامل الإجازات والأعياد والعطل الرسمية المنصوص عليها بأحكام هذا القانون.
- الترفيع الدوري.

- المكافآت .

- الزيادة الدورية للأجور ... الخ.

4- حقوق صاحب العمل.

5- التزامات وحقوق العامل.

ب- يجب لنفاذ هذا النظام ولائحة الجزاءات اعتمادها من قبل الوزارة خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تسجيلهما في ديوان الوزارة ، فإذا انقضت تلك المدة دون صدور موافقة الوزارة عُدّ هذا النظام واللائحة نافذين حكماً.

ج- يعلن النظام الداخلي ولائحة الجزاءات في مكان العمل بشكل ظاهر.

د- يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً استرشادياً لكل من النظام الداخلي ولائحة الجزاءات ليسترشد بها أصحاب العمل وذلك بناءً على اقتراح لجنة مشكلة بقرار منه تضم ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل.

هـ- يجوز للوزارة قبول طلبات تعديل الأنظمة الداخلية المعتمدة لديها إذا كان التعديل لا يتعارض مع أحكام هذا القانون.

ومن المستقر عليه لدى الاجتهاد القضائي أن ما يحدده النظام الداخلي للمنشأة من مزايا وحقوق تعد حقوقاً مكتسبة، لا يصح هدرها. فهذا النظام يعد بمثابة شروط لعقد العمل يجب على صاحب العمل رعايتها[1]. فالعقد شريعة المتعاقدين، أي أن أحكامه تنظم العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل.

إذاً النظام الأساسي أو الداخلي الذي يضعه صاحب العمل هو جزء من عقد العمل ولا يجوز تطبيق قانون العمل إلا في الواقعات التي لم يضع لها النظام حل غير مخالف لقواعد هذا القانون.

---

[1]- قرار نقض سوري رقم أساس 2333 وقرار رقم 289 تاريخ 5/11/ 1993

مشار إليه في : مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق- ص: 73.

المطلب الثاني: السلطة الإدارية



أولاً- حق الإدارة: بموجب المادة **92** من قانون العمل، يتمتع صاحب العمل بالحقوق التالية:

1 - تنظيم العمل بمنشأته واتخاذ القرارات والتوجيهات اللازمة لذلك.

2- تحديد المهارات المطلوبة من العمال ومسؤولياتهم.

ب- حق صاحب العمل في الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء العمل:

إذا توصل العامل خلال خدمته وعمله لدى صاحب العمل إلى اختراع، فنطبق الأحكام التالية التي قررتها المادة **92** من قانون العمل:

1- إذا وصل العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة صاحب العمل، فلا يكون لهذا الأخير أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل.

2- إن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق صاحب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع ، أو إذا كان صاحب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من اختراعات.

3- وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية، جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها فيما سبق أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة. ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدمه في هذا السبيل من منشآته.

ثانياً- القيود المفروضة على حق الإدارة: لصاحب العمل باعتباره رئيساً إدارياً لمؤسسته حق تعيين العمال للأعمال، وترقية من يعتقد أنهم جديرون بذلك، كما له أن يستغني عن خدمات بعض العمال وفقا لمتطلبات حسن إدارة العمل؛ لأن حرية صاحب العمل في تحديد أهداف المشروع واختياره الوسائل التي يعتقدها لازمة لتحقيق هذه الأهداف؛ تمنحه هذا الحق. إلا أنه نظرا لأهمية هذه السلطة فقد بات من الضروري أن تقيد بقيود تضمن المصلحة العامة ومصلحة العمال وأهم هذه القيود هي :

أ-لا يجوز لصاحب العمل أن يصدر أوامر إلى العامل تخالف القوانين والأنظمة وإلا فإن هذه الأوامر لا تلزم من وجهت إليه لأن قواعد العمل القانونية تعد قيودا على حرية صاحب العمل في ممارسته لهذه السلطة.

ب-إن سلطة صاحب العمل الإدارية لا تمتد إلى حياة العامل الخاصة

فالعامل حر في حياته الخاصة خارج العمل، ولا أثر لنشاطه الخاص كقاعدة عامة في علاقته بالعمل، ولكن متطلبات العمل قد تفرض بعض القيود على حرية العامل خارج العمل، إذ قد يؤدي السلوك السيئ للعامل إلى الإضرار بسمعة المؤسسة .

المطلب الثالث: السلطة التأديبية

يتطلب بيان السلطة التأديبية لصاحب العمل؛ توضيح:

1- ماهية السلطة التأديبية

2- نطاق الالتزام بوضع لائحة الجزاءات

3- العقوبات التأديبية

4- القواعد المنظمة للسلطة التأديبية

قيّد المُشرّع السلطة التأديبية وذلك من خلال:



أ. نطاق الالتزام بوضع لائحة الجزاءات.

ب. العقوبات التأديبية.

ج. القواعد المنظمة للسلطة التأديبية.

الفرع الأول

ماهية السلطة التأديبية

يترتب على إخلال العامل بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل، تعرضّه للجزاءات التي تفرضها القواعد العامة، فيستطيع صاحب العمل – عندئذ – أن يطالب العامل، إعمالاً لمبدأ المسؤولية العقدية، بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة لإخلال العامل بالتزاماته، كما يستطيع صاحب العمل أيضاً أن يلجأ إلى القضاء طالباً فسخ العقد المبرم بينه وبين العامل لنفس السبب أيضاً. وإلى جانب هذه الجزاءات التي تنص عليها القواعد العامة[1]، نجد أن قانون العمل يعطي لصاحب العمل سلطة تأديب عماله، ولقد نظم المشرّع هذه السلطة في المواد من 97 ولغاية 105من قانون العمل، بالإضافة إلى القرارات الوزارية الصادرة بناء على التفويض التشريعي الوارد في تلك المواد.

و يجب أن نضع في الاعتبار أن صاحب العمل عندما يمارس هذه السلطة' سيكون الحكم وهو في الوقت ذاته الخصم والمحقق. مما دفع المشرع إلى تقييد هذه السلطة، فلا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة أخرى على العامل خلافاً للعقوبات التي ذكرها المشرع على سبيل الحصر، كأن يحرمه من إجازته السنوية[2].

وكان الاعتقاد السائد هو أن أساس سلطة العقاب هو كون صاحب العمل مالكاً للمشروع وهذا غير صحيح. لأن حق الملكية لا يخول صاحبه سلطة معاقبة الغير، فمصدر سلطات صاحب العمل هو القانون والعقد؛ لأن عقد العمل يتميز بأنه يخول صاحب العمل سلطة معاقبة العامل وهذه السلطة هي أحد المظاهر المتولدة من رابطة الخضوع والتبعية بين العامل وصاحب العمل. فقبول العامل لشروط عقد

---

[1]– لا تخل مساءلة العامل تأديبياً، بالحق في إقامة الدعوى المدنية والجزائية.

[2]– محمد مجدي البتيتي– المرجع السابق– ص: 123.

العمل يعني قبوله وموفقته على الامتثال لسلطة صاحب العمل الإدارية ولعقوباته الانضباطية وللتعليمات التي يضعها باعتبارها اتفاقاً ملحقاً بشروط العقد. ولكن خشية من أن يسيء صاحب العمل استخدام سلطاته هذه ويخرج بها عن الهدف المقصود؛ فقد أحاطها المشرع بقيود وضمانات تكفل حسن استخدامها وتمنع التعسف في استعمالها .

الفرع الثاني

نطاق الالتزام بوضع لائحة الجزاءات

الالتزام بوضع لائحة الجزاءات، يقتصر على أصحاب العمل الخاضعين لقانون العمل، والذين يستخدمون خمسة عشر عاملاً فأكثر.

ويجب أن تتضمن هذه اللائحة تحديداً دقيقاً للمخالفات التأديبية أو الأخطاء التأديبية التي يمكن أن يرتكبها العامل، كما يجب أن تحدد الجزاء المناسب لكل مخالفة أو خطأ، سواء عند ارتكابها لأول مرة أو في حالة التكرار، ويمكن أن تتضمن أيضاً تحديد المسؤول عن توقيع الجزاءات، وإجراءات التحقيق مع العمال، وبيان كيفية تنفيذ الجزاءات.

فإذا كان صاحب العمل يستقل بوضع لائحة للجزاءات، فنفاذ تلك اللائحة، أو أي تعديل عليها مرهون باعتمادها من الجهة الإدارية المختصة خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

ولم يكتف المشرّع بأن اشترط اعتماد اللائحة من الجهة الإدارية المختصة، بل ألزم صاحب العمل أن يضع تلك اللائحة في مكان ظاهر من مؤسسته(المادة 90 من قانون العمل).

الفرع الثالث

العقوبات التأديبية

حددت المادة 98 **من قانون العمل** [1] العقوبات التي يمكن لصاحب العمل فرضها على العامل، على الوجه الأتي:

أولاً- العقوبات الخفيفة:

أ- التنبيه: هو تذكير يوجه إلى العامل متضمناً الإشارة إلى المخالفة التي ارتكبها مع لفت انتباهه إلى ضرورة التقيد بالنظام، وتعد عقوبة التنبيه من أخف العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها العامل، ولم يتطلب القرار الوزاري أن يكون التنبيه مكتوباً، مما يعني أنه يصح أن يكون شفهياً[2]. ولكن يفضل أن يكون مكتوباً كي يكون محل اعتبار عند التكرار[3].

ب- الإنذار الكتابي: وهو توجيه كتاب خطي للعامل في حال ارتكابه مخالفة ما، وتنبيهه إلى أنه سوف يتعرض لعقوبات أشد من الإنذار في حالة استمرار المخالفة أو تكرارها.

ج- حسم أجر يوم واحد: وتعد هذه العقوبة مع العقوبات السابقة الذكر، من ضمن

---

[1]- المادة **98** من قانون العمل :"تحدد الجزاءات التي يجوز فرضها على العامل في حال مخالفته لواجباته في هذا القانون أو في عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل بما يلي:

أ- التنبيه. ب- الإنذار الكتابي. ج- حسم أجر يوم واحد. د- الحسم من الأجر الأساسي بما لا يزيد على أجر خمسة أيام عمل عن المخالفة الواحدة . شريطة ألا يقتطع من أجر العامل وفاءً للجزاءات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد

هـ- تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة.

و- الحرمان من علاوة الترفيع الدورية. ز- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون. "

[2] - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:301.

[3]- صلاح الدين النحاس – المرجع السابق- ص: 290.

صلاحية صاحب العمل، أي يستطيع هو أو من يفوضه أن يفرضها على العامل، بخلاف العقوبات الشديدة التي لا يمكن فرضها إلا من قبل لجنة تأديبية تتشكل من صاحب العمل وممثل عن اللجنة النقابية التي ينتمي إليها العامل، أو مندوب عن العمال(المادة 103 من قانون العمل).

ثانياً- العقوبات الشديدة:

أ- **حسم جزء من أجر العامل:** ونظراً لما للغرامة من أثر على دخل العامل نجد أن المادة الأولى (من قانون العمل) قد حددت مقدار هذه الغرامة بما يتراوح بين أجرة يوم وخمسة أيام في الشهر.

بالتالي إن ارتكاب العامل لعدة مخالفات يعاقب عليها بالغرامة في شهر واحد، لا يمنع من فرض العقوبة نفسها على العامل، إلا أن الحسم من أجرة العامل لا يجوز أن يتجاوز أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

-**التصرف في أموال الغرامات: كي لا** يكون لصاحب العمل مصلحة في توقيع الغرامة غير مصلحة العمل، نجد أن المشرّع قرر عدم دخول الغرامات المفروضة على العمال إلى صندوق صاحب العمل، بل تودع في صندوق خاص لتحقيق خدمات اجتماعية لصالح عمال المنشأة(المادة 103 من قانون العمل).

ب- الوقف عن العمل: الوقف عن العمل، كعقوبة هو منع العامل عن ممارسة عمله مدة معينة، وذلك جزاء المخالفة التي اقترفها[1]. ولكن العامل يبقى مقيداً بالعقد[2]. ونشير هنا إلى أنه لا يترتب على الوقف عن العمل حرمان العامل من أجره، كما أن

---

[1]- المادة **101** من قانون العمل:" ..د- لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهر مع صرف أجره كاملاً عندما تقتضي ذلك مصلحة التحقيق المشار إليه في هذه المادة ، ويعاد العامل إلى عمله السابق بعد انتهاء مدة التوقيف أو في حال ثبوت براءته صراحة".

[2]- د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 302.

مدته يجب أن لا تتجاوز الشهر (المادة 101 من قانون العمل).

- التمييز بين الوقف التأديبي(بحسب المادة101) والوقف الاحتياطي(بحسب المادة 88 من قانون العمل):

يتضح من نص المادة 101 من قانون العمل أن الوقف عن العمل التأديبي يختلف عن الوقف الاحتياطي، فاستناداً إلى المادة 88 من قانون العمل [1] يجوز لصاحب العمل إذا ما نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو التحريض عليه أو ارتكابه أية جنحة داخل دائرة العمل أن يوقفه عن العمل من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه.

ويلاحظ من نص المادة 88، أن الوقف الاحتياطي لا يعتبر عقوبة، وإنما هو إجراء وقائي أو تحفظي يتخذه صاحب العمل حتى تنجلي حقيقة الاتهام الموجه إلى العامل. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل المتهم للمحاكمة لعدم كفاية الأدلة مثلاً، أو قضت ببراءته، وجب عندئذ على صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله، وإلا اعتبرت عدم إعادته فصلاً تعسفياً[2]، وإلزامه بدفع تعويض التسريح

---

[1]- المادة **88** من قانون العمل:أ- إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة شائنة ضمن دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه عن العمل من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة. ب- في حال عدم تقديم العامل للمحاكمة أو إذا قضت المحكمة المختصة ببراءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته أو كان توقيفه احتياطياً وجب إعادته إلى عمله مع دفع كامل أجوره المستحقة عن فترة التوقيف وكأنه على رأس عمله، وفي حال رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك منه تسريحاً تعسفياً يوجب التعويض المنصوص عليه في المادة / **65** / من هذا القانون. ج- في حال ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير من صاحب العمل أو وكيله المسؤول جاز للعامل بالإضافة إلى التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحق به من جراء ذلك الاتهام".

[2]- المادة **102** من قانون العمل: أ- إذا تم توقيف العامل من قبل السلطات العامة خلال مدة سريان عقده لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، وجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله بعد انتهاء توقيفه دون أن يكون للعامل أي حق في الأجر المقرر له ، ما لم يقرر صاحب العمل خلاف ذلك . وفي حال رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله . يجب عليه دفع التعويض المنصوص عليه في المادة /**65**/ من هذا القانون.

التعسفي للعامل، إلا إذا زادت مدة التوقيف على ثلاثة أشهر فلا يوجد التزام على صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله.

و لا يستحق العامل خلال مدة الوقف أجراً حتى ولو ثبتت براءته من التهمة الموجهة إليه[1]، إلا في حالة واحدة نصّت عليها المادة 88 من قانون العمل، وهي إذا ثبت أن الاتهام الموجه إلى العامل كان بتدبير من صاحب العمل أو وكيله المسؤول، فعندئذ يجب على صاحب العمل أن يؤدي أجر العامل عن مدة الوقف، بالإضافة إلى تعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحق به من جراء الاتهام، ويتعين على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها[2].

وإذا رفض صاحب العمل إعادته للعمل اعتبر تسريحاً تعسفياً يستحق عليه التعويض المناسب. وفي حال ثبت أن صاحب العمل هو الذي دبر للعامل هذه التهمة،جاز للعامل أن يطالب بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحقه من جراء ذلك الاتهام.

ج- تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة.

د- الحرمان من علاوة الترفيع الدوري: والهدف من هذه العقوبة، هو حجب أية زيادة في الأجرة تقرر للعامل وفقاً لأحكام لائحة النظام الأساسي للعمل، أو بمقتضى العرف السائد.

ب- إذا زادت مدة توقيف العامل على ثلاثة أشهر ، فلا يجب على صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله ، وفي هذه الحالة تطبق الأحكام المتعلقة بالتسريح المبرر المنصوص عليه في المادة /64/ من هذا القانون".

[1]- "إن عقد استخدام الأجير الذي يوقف عن العمل من قبل القضاء يعتبر موقوفاً حكماً ثم يعاد إلى عمله عندما يخلى سبيله، ويحسم أجر الأيام التي أوقف خلالها عقد الاستخدام من أجره الشهري"

نبيلة زين- المرجع السابق- فقرة:8- ص: 90.

[2]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:383.

هـ- الفصل من الخدمة: أي إنهاء عقد العامل، بتعويض أو بدون تعويض على ما سنبينه لاحقاً في بحث انتهاء عقد العمل. وهو يختلف عن الفسخ الذي يثبت الحق فيه لصاحب العمل بموجب القواعد العامة، في حين أن الفصل من الخدمة هو عقوبة تأديبية يفرضها صاحب العمل استناداً إلى سلطته التأديبية، فيكون له فصل العامل دون أن يتقيد بقواعد الإخطار و دون الالتزام بالتعويض عن الإنهاء[1].

الفرع الرابع

القواعد المنظمة للسلطة التأديبية

عملاً بنص المادة 101 **من قانون العمل** [2] ، تبرز الضمانات التي قررها المشرع والتي تشكل في ذات الوقت قيد على سلطة صاحب العمل العقابية:

1- القيد الزمني لسلطة صاحب العمل في اتهام العامل وتوقيع العقوبة عليه: بموجب المادة 101 من قانون العمل ، يحظر على صاحب العمل التحقيق مع العامل في مخالفة مضى على اكتشافها أكثر من خمسة عشر يوماً. وتبدأ هذه المدة من تاريخ علم صاحب العمل بها.كما لا يجوز فرض أي جزاء بحق العامل بعد انقضاء /**15**/ يوماً على اكتشاف المخالفة التي ارتكبها ، وكذلك بعد انقضاء /30/ يوماً على الانتهاء من التحقيق في تلك المخالفة. أي يجب على صاحب العمل

---

[1] - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 309.

[2]-المادة **101** من قانون العمل: عندما ينسب إلى العامل ارتكاب مخالفة معينة فإنه يجب للتحقيق فيها اتخاذ ما يلي:

أ- إبلاغ العامل كتابةً بما ينسب إليه والقيام بالتحقيق معه خلال /**15**/يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة.

ب- لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يتعهد بالتحقيق إلى أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة ، شريطة أن يكون من العاملين في المنشأة وألا يقل مستواه الوظيفي عن المستوى الوظيفي للعامل الذي يحقق معه .

ج- سماع أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وسماع أقوال شهوده ، في حال وجودهم وإثبات ذلك في محضر يودع في ملف العامل الخاص . وللمنظمة النقابية التي يتبع إليها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق".

عندما يعلم بارتكاب العامل مخالفة، فيجب أن يتهمه فيها خلال خمسة عشر يوماً، ثم يقوم بالتحقيق وفرض العقوبة خلال ثلاثين يوماً من الانتهاء من التحقيق.

والمبرر لتقيّد صاحب العمل بمواعيد معينة_تحت طائلة سقوط حقه في إيقاع العقوبة_، من حيث اتهام العامل أو توقيع العقوبة التأديبية عليه، كي لا يبقى التهديد بذلك سيفاً مسلطاً على رقبة العامل إلى ما لا نهاية، بالإضافة إلى أن اتهام العامل بمخالفة أو فرض عقوبة تأديبية مضى على كشفها أو ثبوت ارتكابها من قبل العامل مدة طويلة لا يحقق الغرض المقصود من العقوبة وهو الردع.

2- تقييد سلطة صاحب العمل في التحقيق وضمان حرية الدفاع: عملاً بنص المادة 101 من قانون العمل: لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض عقوبة على العامل قبل أن يحدد له المخالفة المنسوبة إليه كتابة، وقبل التحقيق معه فيما نسب إليه، حتى يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه.

-و من ثم يجب على صاحب العمل تدوين كل ذلك في محضر يحفظ في ملف العامل[1].

---

[1]- المادة **103** من قانون العمل:أ- تفرض العقوبات المشار إليها في البنود (أ – ب – ج) من المادة /98/ من هذا القانون من قبل صاحب العمل أو من يفوضه بذلك. ب- تفرض العقوبات الأخرى المنصوص عليها في المادة /98/ من قبل لجنة تأديبية في المنشأة تضم :

1- صاحب العمل أو من يفوضه رئيساً -2 رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل عضواً -3رئيس اللجنة النقابية أو مندوباً عن العمال حسب الحال عضواً ج- يكون القرار الصادر بفرض العقوبة مسبباً ، كما يشترط لنفاذ العقوبة إبلاغ العامل بها".

المادة 104 من قانون العمل:" أ- لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير.

ب- كما لا يجوز وقف العامل عن عمله بدون أجر لمدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد.

ج- يحظر فرض أية عقوبة بحق العامل قبل إتاحة الفرصة له لسماع أقواله للدفاع عن نفسه.

د- تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقداره أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، وتودع في صندوق خاص لتحقيق خدمات اجتماعية لصالح عمال المنشأة.

هـ- إذا حدد الحسم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل" .

3- **أن تكون المخالفة متعلقة بالعمل**، عملاً بنص المادة 97 [1] من قانون العمل.

4- **تقييد سلطة صاحب العمل في تشديد العقوبة في حالة تكرار ارتكاب المخالفة. فقد سمحت** المادة **100** من قانون العمل : لصاحب العمل أن يشدد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق معاقبته عليها، وذلك إذا ما وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بفرض العقوبة السابقة.

ويصار إلى تشديد العقوبة كما في المثال التالي: عقوبة مخالفة النوم أثناء العمل في الحالات التي تستدعي اليقظة المستمرة دون التسبب في إلحاق الضرر بصاحب العمل:

أول مرة: العقوبة هي حسم أجر خمسة أيام.

ثاني مرة: العقوبة هي تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة.

ثالث مرة: الحرمان من علاوة الترفيع الدوري.

رابع مرة: الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون(عملاً بأحكام الجدول رقم 2: مخالفات تتعلق بالعمل، صادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عام 2010).

5 - عدم جواز تعدد العقوبة عن المخالفة الواحدة[2].

---

[1]- المادة **97** من قانون العمل " يشترط في الفعل الذي يستدعي مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل وتحدد لائحة الجزاءات ، المخالفات والعقوبات المقررة لها في المادة / **98** / من هذا القانون".

[2]- مادة **99** من قانون العمل "أ- لا يجوز فرض أكثر من عقوبة واحدة على العامل على المخالفة الواحدة.

ب- لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لأحكام المادة / **98** / من هذا القانون وبين أي عقوبة مالية إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد.

ج- لا يجوز فرض أي جزاء بحق العامل بعد انقضاء /**15**/ يوماً على اكتشاف المخالفة التي ارتكبها ، وكذلك بعد انقضاء /30/ يوماً على الانتهاء من التحقيق في تلك المخالفة".

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الثاني

التزامات صاحب العمل المتصلة بإدارة العمل

تتمثل التزامات صاحب العمل المتصلة بإدارة العمل؛ في:

1- الالتزام بتمكين العامل من القيام بالعمل

2- الالتزام بحسن معاملة العامل

3-التزام صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التي يحضرها العامل إلى مكان العمل.

4- التزامات خاصة بإدارة العمل.

المطلب الأول : الالتزام بتمكين العامل من أداء العمل

الأصل أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه، ولو كان يدفع أجره كاملاً، لأنه سيحرمه من الخبرة التي تكتسب بالممارسة. حيث يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء العمل، وهذا التمكين يتضمن أولاً السماح للعامل بالدخول إلى مكان العمل، وأن يتوافر في هذا المكان الشروط المناسبة التي تكفل المحافظة على سلامة العامل وصحته وأخلاقه، لهذا لابد أن يكون صاحب العمل قد اتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار آلات العمل، وتمكين العامل من أداء العمل يقتضي أن يقدم العمل للعامل؛ بمعنى تشغيله في ذات العمل المتفق عليه.

كما يدخل في نطاق هذا الالتزام تهيئة مكان العمل وتقديم العمل للعامل، أن أداء العمل من الأخير قد يحتاج إلى أدوات ومواد أولية لكي يتمكن العامل من تنفيذ العمل المطلوب منه، لذلك يتعين على صاحب العمل أن يقوم بتأمين تلك المواد

والآلات ما لم يكن قد جرى الاتفاق أو العرف على غير ذلك(أي أن يكون العامل هو الملزم بإحضار أدوات العمل).

المطلب الثاني : الالتزام بحسن معاملة العامل

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية، وذلك عندما يمارس السلطة التنظيمية عليه. فلا يجوز له ضربه أو سبه، كما لا يملك صاحب العمل أن يطالب العامل ببذل جهود تفوق طاقته وإمكانياته، كما يتعين على صاحب العمل أن يوفر الظروف المناسبة لأداء العمل من ناحية الأخلاق والآداب، وخاصة عندما يكون العمال من النساء والأحداث.

لذلك فقد اعتبرت المادة 1/662 من القانون المدني: استقالة العامل بسبب المعاملة الجائرة من صاحب العمل بمثابة إنهاء غير مشروع للعقد يجيز للعامل المطالبة بالتعويض.

المطلب الثالث: التزام صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التي يحضرها العامل إلى مكان العمل

وهو ما أدى إلى ظهور عدة عقود تبعية من جراء وضع العامل ملابسه في محل داخل المعمل أو دراجته أو سيارته في (كراج) تابع للمعمل (عقد وديعة) ويعد صاحب العمل مسؤولاً مسؤولية تعاقدية في حالة سرقتها ما لم يوجد شرط في العقد يعفيه من هذه المسؤولية .

المطلب الرابع: التزامات خاصة بإدارة العمل

بموجب المادة **93** من قانون العمل : قام المشرع بتحديد واجبات صاحب العمل، على الوجه التالي:

أ- توفير ظروف وشروط واحتياطات العمل وبيئته المقررة في هذا القانون والقرارات المنفذة له واتفاقيات العمل الجماعية المتعلقة بعمله.

ب- توزيع العمال وتوجيههم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم ويحقق مصلحة العمل، ولا يجوز تغيير مهنة العامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته.

ح-وضع برامج لتدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي.

د- توفير وسائل الانتقال المناسبة لنقل العمال إلى أماكن العمل التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العامة، ما لم يتم الاتفاق على منح التعويض كبدل انتقال للعامل.

هـ- الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته.

و- وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشؤون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة.

ز- إعلام العمال بجميع شروط العمل وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.

ح- إشراك العمال أو ممثليهم في مناقشة الأمور التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شؤونهم من خلال الاجتماعات التي يدعون إليها.

ط- تقديم الرعاية الصحية وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

ي- تقديم الوجبة الغذائية للعاملين الذين تتطلب ظروفهم وطبيعة عملهم منحهم هذه الوجبة.

ك- تسجيل جميع العاملين لديه في التأمينات الاجتماعية أصولاً.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الثالث

الالتزام بالأجر

يحتل الأجر مكانة هامة في قانون العمل، نظراً إلى أهميته الاجتماعية والاقتصادية بالنسبة إلى العامل وأسرته، فهو ليس مقابل العمل فقط، بل يجب أن يغطي التكاليف المعيشية للعامل. وبالنسبة لصاحب العمل يمثل الأجر عنصر من عناصر تكاليف الإنتاج، أي عبء يجب عليه النهوض به بحسب ما تقرره النصوص القانونية. وسنبين وفق التالي كيفية تنفيذ هذا الالتزام.



المطلب الأول: استحقاق الأجر

الأصل أن العامل يستحق الأجر عندما يقوم بالعمل. هذا إذا نظرنا إلى أن عقد العمل عقد ملزم لجانبين، وعقد معاوضة، أي يلتزم صاحب العمل بتقديم الأجر عندما يحصل على عمل يقدمه العامل له. ولكن هناك استثناءات يستحق فيه العامل الأجر ولو لم يقدم عملاً:

1- إذا حضر العامل إلى مكان عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرته العمل أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق العامل نصف أجره، وذلك مع مراعاة أحكام التوقف الجزئي أو الكلي للعمل(عملاً بنص المادة **86 من قانون العمل**).

2- إذا جرى توقيف العامل بسبب جناية أو جنحة ارتكبها ومتصلة بالعمل، ثم انتهى التحقيق إلى براءة العامل أو منع محاكمته، فعندها يستحق أجوره كاملة عن فترة التوقيف، وكأنه على رأس عمله (المادة **88 من قانون العمل**).

3- إذا جرى إغلاق مكان العمل بسبب أمر قضائي أو إداري لمخالفة صاحب العمل القانون، فلا تتأثر حقوق العامل بالأجر طوال مدة الوقف. لأن المخالفة ترجع لسبب من صاحب العمل(المادة **658** من القانون المدني).

المطلب الثاني: زمان الوفاء بالأجر ومكانه

أولاً-زمان الوفاء بالأجر: يجب أن يؤدي صاحب العمل الأجر للعامل في الوقت الذي اتفق مع العامل عليه، ولكن قانون العمل مراعاة منه لاعتبارات خاصة بحماية العامل وضع قواعد تستهدف حصول العامل على أجره في مواعيد دورية. ونجد أن

المادة 78 **من قانون العمل** حددت أسس مواعيد دفع الأجر على الوجه الآتي:

أ-تؤدى الأجور كغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة الوطنية في أحد أيام العمل وفي مكان عمله، وخلال ساعات الدوام الرسمي، مع مراعاة الأحكام التالية:

1- تؤدى أجور العمال المعنيين بأجر شهري مرة على الأقل في الشهر وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.

2- إذا كان الأجر بالقطعة أو على الإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

3- في غير ما ذكر أعلاه تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك.

ب-يجوز الاتفاق على أداء الأجر عن طريق أحد المصارف العاملة محلياً.

ثانياً-مكان الوفاء بالأجر: حددت المادة 78 **من قانون العمل** السابقة الذكر، مكان أداء الأجر للعامل، وهو مكان العمل، ومبرر هذه القاعدة هو حماية العامل من أن يفرض عليه صاحب العمل مكان آخر بعيد عن مكان عمله أو سكنه، أو مكان قد يغريه في إنفاقه بسرعة.

ويعد هذا الحكم خروجاً على القواعد العامة المقررة في القانون المدني التي نصت على أن الوفاء بالالتزام يجب أن يتم في موطن المدين أي صاحب العمل.

وأي اتفاق بين العامل وصاحب العمل يتضمن الخروج على هذا الحكم، أي الاتفاق على مكان آخر للوفاء بالأجر، يعد باطلاً.





المطلب الثالث: إثبات الوفاء بالأجر

نصت المادة **80 من قانون العمل** : على أن يحدد الوزير، بقرار منه، الشروط التي تتبع في إثبات تقاضي الأجر. وبناء على هذا النص أصدر السيد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل قرار رقم **5** تاريخ **30 /6 /2011**، حدد فيه الأصول الواجبة الإتباع من جانب صاحب العمل في تنظيم إثبات أدائه الأجر للعامل:

1-إشعار مصرفي، ويعين الإشعار المصرفي مقدار الأجر وتاريخ تحويل كتلة الأجور للبنك.

2-إذا كان صاحب العمل يؤدي الأجور بناء على **بطاقات** فيجب أن يحتفظ الطرفان بنسخة منها. فيضّمن صاحب العمل البطاقة بياناً عن الأجر الذي دفع للعامل عن كل مدة. وإذا كان الأجر على أساس الإنتاج فتبين البطاقة الأجر الذي يستحقه العامل عن القطعة المنتجة. ويوقع العامل على النسخة التي يحتفظ بها صاحب العمل.

3-إذا كان صاحب العمل ينظم **جدول** للأجور، فيجب أن يضع العامل توقيعه في

الحقل المخصص لاستحقاقه وقبضه الأجر.

المطلب الرابع: أهلية قبض الأجرة

على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم، الذين تبلغ أعمارهم ستة عشر عاماً فأكثر أجورهم ومكافآتهم ومستحقاتهم الأخرى ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته(المادة **81 من قانون العمل**). تبين من هذا النص أن الذمة المالية لصاحب العمل لا تبرأ من الالتزام بأداء الأجر، إلا إذا بلغ القاصر **16** سنة. وإلا فيجب أن يقوم بتسليم الأجر إلى نائبه الشرعي. إذاً حدد المشرع أهلية قبض الأجرة بسن الـ**16** سنة.



المطلب الخامس: الحماية القانونية للأجر

أولاً-الامتيازات القانونية للأجر: يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقها من بعده(ورثته) بموجب أحكام هذا القانون حق الامتياز على جميع الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل المدين، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة من ضرائب ورسوم ومصروفات الحفظ والترميم (المادة **9 من قانون العمل**). وبذلك يكون المشرع قد كفل لأجر العامل حماية من دائني صاحب العمل.

ثانياً-حماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل: تتمثل هذه الحماية بأن صاحب العمل لا يملك الاقتطاع من أجر العامل إلا في الحالات التي حددها القانون. والقيد الآخر يتمثل بالمقدار الذي يمكن لصاحب العمل أن يقتطعه من الأجر.



أ-**عندما يكون صاحب العمل دائناً للعامل فلا** يجوز له أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (**20%**) وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى عن هذا القرض أي فائدة(المادة **83 من قانون العمل**).فإذا كان القرض الذي حصل عليه العامل من صاحب العمل، فيمكن لصاحب العمل إجراء التقاص بشرط عدم تجاوز نسبة **20%** من أجر العامل.

ويجب الانتباه إلى أن السلفة التي يتقاضاها العامل من صاحب العمل على الأجر، لا تخضع لتلك النسبة من الاقتطاع، فيجوز لصاحب العمل اقتطاعها دفعة واحدة. لأنها عبارة عن أجرة دُفعت قبل حلول موعدها[1].

ب-كما تقضي المادة **105 من قانون العمل** بأنه إذا تسبب العامل بخطئه (عن قصد أو بدون قصد) أو بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مواد أو آلات أو خامات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف. أي يتحمل العامل تعويضاً يساوي ما أحدثه من ضرر بصاحب العمل

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره؛ على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

و يجوز للعامل أن يتظلم من مقدار المبلغ الذي حدده صاحب العمل للشيء المفقود أو المتلف أمام المحكمة المختصة ويكون قرارها مبرماً في هذه الحالة. فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو الفقدان أو قضي له بأقل منه، وجب

---

[1]- " إن الاقتطاع من مستحقات العامل في حدود النسب المشار إليها إنما يكون محله عندما يكون العامل لا يزال مستمراً في عمله فإذا انتهت خدمته فإنه يتعين تصفية حساب العامل وأن يعطى صافي ماله بعد إجراء خصم كل ما عليه"

قرار نقض سوري رقم أساس 111 وقرار رقم 597 تاريخ 1970/4/28

مشار إليه في : مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق- ص: 119.

عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال مدة سبعة أيام من تاريخ صدور قرار المحكمة المختصة.

ج-إذا كان الاقتطاع تنفيذاً لعقوبة تأديبية يجب أن لا يتجاوز أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ثالثاً-حماية الأجر تجاه دائني العامل: إذا كان العامل مديناً فلا يجوز لدائنيه أن يوقعوا على أجره حجوزاً تحت يد صاحب العمل[1]، إلا في الحدود التي قررها القانون بموجب نص المادة 84 **من قانون العمل** التي قررت ما يلي:

1- لا يجوز إلقاء الحجز الاحتياطي أو التنفيذي على أجور العمال إلا ضمن الحدود القصوى التالية:

(50%) من الأجر لأداء دين النفقة.

(30%) من الأجر لأداء المهر.

(10%) من الأجر لقاء سائر الديون أياً كان نوعها أو سببها.

2- لا تجمع المعدلات المشار إليها في الفقرة السابقة إذا تنوعت وتعدد الدائنون، بل يعتبر حدها الأعلى نصف الأجر، وتقسم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها تبعاً للنسب المذكورة أعلاه.

3- تحسب هذه النسب بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسب المنصوص عليها في المادة السابقة(المادة**84 من قانون العمل**).

---

[1]- د. أحمد السمان- د. جورج عشّي- المرجع السابق- ص:214.

وتطبيقاً لنص المادة **84**، إذا كان أجر العامل الشهري **100** ألف ليرة، فيقتطع أولاً ضريبة الدخل وقيمة المبالغ المستحقة للتأمينات الاجتماعية، وما يكون لصاحب العمل من ديون بما لا يتجاوز **20%** ، فلو افترضنا أن مجموع المبالغ السابقة بلغ **30** ألف، فيكون الباقي **70** ألف. و لا يجوز أن يزيد الاقتطاع لديون النفقة والمهر وغيرها من الديون عن نصف أجر العامل أي **50** ألف، مما يضمن حماية للعامل في حدود نصف أجره.



رابعاً- تضامن أصحاب العمل: أضفى المشرع حماية لأجر العامل في حالة تغيير صاحب العمل ، فقرر في المادة **12 من قانون العمل** أنه :لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو الإيجار أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون أصحاب العمل السابقون مسؤولين بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود حتى تاريخ التنازل.

يتبين من نص المادة **12** أن العامل يتمتع بحقه في الأجر وامتيازاته وضماناته

طيلة مدة العقد دون أن يتأثر بتغيير صاحب العمل، لأي سبب[1].



خامساً- لا يجوز إلزام العامل شراء سلع أو أغذية مما ينتجه صاحب العمل(المادة **82 من قانون العمل).**

سادساً- تقاضي نسبة من الأجر خلال النزاعات القضائية : إذا لجأ العامل إلى القضاء، فإن المحكمة تقرر بأن يدفع له صاحب العمل، خلال فترة التقاضي 50% من أجره الشهري، على ألا يزيد عن الحد الأدنى لأجر مهنته وألا تتجاوز مدة صرف هذه النسبة سنة(الفقرة د من المادة 208 **من قانون العمل).**

[1]-د. بشار عدنان ملكاوي- المرجع السابق- ص: 79.

المطلب السادس: تقادم الحق في الأجر

لم ينص قانون العمل على مدة تقادم الحق في الأجر إلا عند انتهاء العقد، أما أثناء العقد فلم يحددها، فكان لا بد من الاستعانة بأحكام القانون المدني. وبالعودة إلى هذه الأحكام، نجد أن تقادم الحق في الأجر نوعين: أحدهما تقادم حولي (مادة 375 من القانون المدني) والآخر تقادم خمسي (مادة 273 من القانون المدني). وبمقتضى هذين النصين، فإن العامل الذي لا يطالب بحقه خلال سنة من استحقاقه الأجر أو خمس سنوات، فيفقد حقه بالمطالبة أمام القضاء.

أولاً-التقادم الحولي: مدته سنة واحدة من تاريخ استحقاق الأجر، ويعُرف بالتقادم القصير. ويقوم هذا التقادم على قرينة افتراض الوفاء بالأجر[1]، لذلك فمن غير الجائز التمسك به إذا كان المدين أي صاحب العمل قد اتخذ موقفاً يتعارض مع هذه القرينة، كما لو نازع في وجود الدين أصلاً أو نازع في قيمته.

ولما كانت قرينة الوفاء في هذه الحالة قرينة ضعيفة، فقد فرض المشرّع على من يتمسك بالتقادم الحولي أن يعزز هذه القرينة بحلف اليمين على أنه أدى الدين(الأجر) فعلاً. و قد منح المشرع القاضي سلطة توجيه اليمين إلى المدين(صاحب العمل) من تلقاء نفسه وتسمى بيمين الاستيثاق، كما توجه اليمين بعد وفاة صاحب العمل إلى ورثته أو الأوصياء عليهم، إذا كانوا قصراً بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء به، فإذا ما نكل صاحب العمل أو ورثته أو الأوصياء عليهم عن حلف اليمين سقطت قرينة الوفاء التي يقوم عليها التقادم الحولي.

ثانياً-التقادم الخمسي: قرر المشرع في المادة 373 من القانون المدني التقادم

---

[1] --د.محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 225 ص:357.

الخمسي للحقوق الدورية والمتجددة، ومنها الأجر، وهذا النوع من التقادم لا يقوم على قرينة الوفاء، وإنما يقوم على أساس تجنيب المدين (صاحب العمل) عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على خمس سنوات، فيضطر عندئذ إلى الوفاء بها من رأس المال، بينما يفترض أن المدين يوفي ديونه من إيراده، ولهذا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم بانقضاء هذه المدة، ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته.

وهنا لابد من التنويه إلى أن المشرّع في المادة 373 من القانون المدني، قد وضع مبدأً عاماً، بحيث تخضع للتقادم الخمسي كل الحقوق الدورية المتجددة، كالأجور، والإجازات السنوية، والأسبوعية، وغير ذلك من الحقوق التي لها صفة الدورية والتجدد[1].

والأجر الذي يرد عليه التقادم الحولي هو نفسه الأجر الذي يرد عليه التقادم الخمسي. لهذا، فإذا انقضت مدة سنة على تاريخ استحقاق الأجر، جاز لصاحب العمل أن يتمسك بانقضاء الحق في الأجر بالتقادم الحولي، وذلك ما لم يوجد ما ينفي قرينة الوفاء الذي يقوم عليها هذا التقادم، كما لو نازع صاحب العمل في أصل الدين، أو حلف اليمين بعدم مديونيته بالأجر أي أنه قام بالوفاء، أو نكل عن حلف اليمين. فإذا سقطت قرينة الوفاء التي يقوم عليها التقادم الحولي، و انقضت مدته، فلا يبقى أمام صاحب العمل سوى التمسك بالتقادم الخمسي، ولو أقر بعدم الوفاء بالأجر، لأنه لا يقوم على قرينة الوفاء[2].

---

[1] – " حيث أن قبض العامل أقل من أجره المقرر له بالعقد أو بقرار الحد الأدنى للأجور أو سكوته عن المطالبة بالتعويضات التي يستحقها لا يعتبر رضاء منه بالتنازل عنها طالما أن حقه بالمطالبة فيها قائم لم يسقط بالمطالبة"
قرار نقض سوري رقم أساس 1565 وقرار رقم 678 تاريخ 7/27 / 1978
مشار إليه في : مصطفى ناصر إمام– المرجع السابق– ص: 77.

[2] – د.شواخ محمد الأحمد– المرجع السابق– ص:258.

المبحث الرابع

التزام صاحب العمل بالتنظيم القانوني لوقت العمل

سواء تحدد أجر العامل بالمدة الزمنية أو بالقطعة أو بحصة من الأرباح؛ فإن تحديد ساعات العمل اليومية يبقى من الضرورات القصوى، لأسباب مختلفة منها أن العمل اليومي الطويل الذي لا يجد فيه العامل وقتا للأكل والنوم يضعف مقاومته البدنية والفكرية، ويعدم تدريجيا طاقته الإنتاجية. وتبدو الراحة بالنسبة له كأنها لحظة العمر التي يحلم بها؛ خاصة في المشروعات الصناعية ذات الإنتاج الكبير التي يكون العمل فيها متعباً وشاقاً، لا يمكن أن يقضي فيها العامل ساعات طويلة في الإنتاج وإلا تحوّل إلى عبد للآلة وتستهلكه بمرور الزمن .

ومن جهة أخرى فإن تشغيل العامل فوق طاقته في ساعات عمل يومية أو أسبوعية كثيرة يؤدي حتما إلى نتيجة معكوسة .

فبدلا من أن يؤدي إلى زيادة إنتاجه تقود المبالغة في استغلال طاقته إلى قلة إنتاجه لأن للطاقة البشرية (البدنية والفكرية) حدود ولا يقدر الإنسان على الاستمرار في العمل عند بلوغ هذه الحدود مما يستلزم تمتعه بفترة من التوقف والراحة لاسترجاع طاقته الإنتاجية وفي هذا كله مصلحة لجميع الأطراف في عقد العمل .

كذلك فإن لتحديد ساعات العمل اليومية صلة بالتقدم الآلي في التصنيع. ففي بداية التصنيع في أوروبا لم تكن ساعات العمل اليومية محددة وكان العمل مستمراً؛ مما أثر ذلك في العامل والآلة على حد سواء إلى أن تدخل المشرع وفرض وجوب إنقاص ساعات العمل اليومية؛ كوسيلة من وسائل تشغيل الأيدي العاملة العاطلة، والتخفيف من البطالة بتوزيع ساعات العمل على أكبر عدد ممكن من العمال.

لأن تشغيل العمال ساعات أطول لا يسمح بتشغيل عدد جديد من العمال والحد من البطالة.

فلكل هذه الاعتبارات تم تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية والشهرية وتقرير راحة يومية وأسبوعية للعامل كالآتي:



أ- التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي.

ب- التنظيم القانوني لوقت العمل الأسبوعي.

ج- استثناء بعض الأعمال من الأحكام المنظمة لوقت العمل.

د- القيود الواردة على إرادة صاحب العمل في حال عدم التزامه بأحكام تنظيم وقت العمل.

المطلب الأول: التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي

تدخل المشرع لتنظيم مدة العمل استناداً إلى مبررات تتمثل في حماية طاقة العمل من الاستهلاك في ساعات طويلة، دون أن يعود ذلك بالفائدة على الإنتاج، فزيادة ساعات التشغيل لا يعني زيادة في المردود من الناحية النوعية والكمية. كما أنها قد تخلق مشاكل في فيض الإنتاج. ولا شك أن تجاوز الحد المعقول للعمل اليومي يهدد صحة العامل ويحرمه من التمتع بحياة عادية وبقدر كاف من الحرية والراحة، كما يكون له آثار سلبية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، لأجل ذلك لم يترك المشرع تنظيم وقات العمل لإرادة كل من صاحب العمل والعامل، ولكنه تدّخل بوضع حد أقصى لساعات العمل وحدد فترة الراحة التي يجب أن تتخلل فترة العمل،

كذلك وضع حد أقصى لبقاء العامل في مكان العمل[1]، ويمكن أن نشير لهذه القيود فيما يلي:

أولاً-الحد الأقصى لساعات العمل: حدد القانون مدة عمل العامل يومياً على الوجه الآتي:

1- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة(المادة **106** من قانون العمل).

2- زيادة الحد الأقصى لساعات العمل اليومية: استثناء من قاعدة الثماني ساعات عمل في اليوم أجازت المادة 107 من قانون العمل زيادة ساعات العمل في اليوم إلى تسع ساعات بالنسبة إلى بعض الفئات من العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار. وأحالت المادة 107(**من قانون العمل**) في تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال إلى قرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

علما بأنه لا يعد من ضمن ساعات العمل اليومية الوقت الذي يستغرقه الذهاب إلى العمل والإياب منه أو التهيؤ لأدائه أو مغادرته.

3- تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل اليومية: أجازت المادة 107 من قانون العمل تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال الخطرة والضارة بالصحة. وأناطت نفس المادة تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها بقرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل[2].

---

[1]- د. أحمد السمان- د. جورج عشّي- المرجع السابق- ص:179.

[2]- المادة: 107 من قانون العمل: "أ- استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال . كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ، ويتم تحديد

ولكن كل تخفيض في ساعات العمل اليومية، عن النصاب المحدد قانوناً، يلجأ إليه صاحب العمل، في أي وقت من الأوقات أو أي حالة في موسم معين، لا يعتبر حقاً مكتسباً للعامل، ويكون من حق صاحب العمل العودة عنه، في أي وقت يشاء، على ألا يتأثر الأجر المخصص للعامل بهذا التخفيض[1].

ثانياً-فترات الراحة اليومية: يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة. ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية، وللوزير أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة(المادة **108 من قانون العمل**).

ثالثاً-الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل: يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد(عملاً بنص المادة **106 من قانون العمل**).

و مبرر هذا النص، أن المشرّع وضع حداً أقصى لساعات العمل في اليوم الواحد، وفرض على صاحب العمل عدم تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متوالية يرتاح بعدها فترة لا تقل عن ساعة لتناول الطعام أو الراحة، ثم يتابع عمله. إلا أن صاحب العمل قد يحترم تنظيم العمل بهذه الطريقة، ولكن يجعله مستمراً في العمل لساعات متقطعة من اليوم الواحد، مما يؤدي إلى بقاء العامل في مكان العمل مدة طويلة تضيع معها الفائدة من وضع حد أقصى لساعات العمل اليومي[2].

فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها في هذه الفقرة بقرار من الوزير بالتشاور مع الجهات المعنية.

ب- كل تخفيض في ساعات العمل اليومية ، عن النصاب المحدد قانوناً ، يلجأ إليه صاحب العمل ، في أي وقت من الأوقات أو أي حالة في موسم معين ، لا يعتبر حقاً مكتسباً للعامل، ويكون من حق صاحب العمل العودة عنه، في أي وقت يشاء، على ألا يتأثر الأجر المخصص للعامل بهذا التخفيض."

[1]- د. أحمد السمان- د. جورج عشّي- المرجع السابق- ص:184.

[2]- د. حمدي عبد الرحمن – د. محمد يحيى مطر-المرجع السابق- ص: 220.



المطلب الثاني: التنظيم القانوني لوقت العمل الأسبوعي

تقضي المادة 106 **من قانون العمل** : بأنه لا يجوز تشغيل العامل فعلياً أكثر من 48 ساعة في الأسبوع، لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

و يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل مدتها عن أربع وعشرين ساعة متواصلة وبأجر كامل بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر. (الفقرة أ من المادة **109** من قانون العمل).

كما نشير هنا إلى ما يعرف بالإغلاق الأسبوعي[1]، و صاحب العمل لكي

[1]- * يستثنى من حكم الإغلاق كل من: الفنادق والمطاعم والمقاهي والبوفيهات والأندية والمسارح ودور السينما وخانات الموسيقى والغناء وكافة المحلات المماثلة، وأيضاً محال بيع الخضر والفاكهة والأسماك والزهور الطبيعية

يخضع لحكم الإغلاق الأسبوعي لابد أن يدير محلاً تجارياً واقعاً في مراكز إحدى المحافظات، أو في الجهات التي يصدر بإضافتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل[1].

و راحة العامل يومية كانت أو أسبوعية ضرورية لمصلحة أطراف عقد العمل على أساس أن العامل يضره العمل المتواصل ويضعف مقاومته البدنية والفكرية، ويعدم تدريجيا طاقته الإنتاجية فيؤدي ذلك إلى انخفاض الإنتاج بدلا من زيادته. إذن لا بد من فترات توقف عن العمل والتمتع بفترات من الراحة لكي يسترد العامل طاقته الإنتاجية وقوة عمله .

وكان الاعتراف بيوم راحة في الأسبوع للعامل يستند قبل ظهور تشريعات العمل الحديثة والاتفاقيات الدولية إلى اعتبارات دينية تنصح العامل وصاحب العمل بالامتناع عن العمل يوم الجمعة أو يوم الأحد. ولما كان جزاء مخالفة التعاليم الدينية هو العقاب في الآخر وليس جزاء مادياً دنيوياً حالاً لذا لم يكن مبدأ الخلود للراحة الأسبوعية من الأمور الملزمة من الناحية القانونية لا للعامل ولا لصاحب العمل ولا يترتب على مخالفة ذلك أي جزاء دنيوي .

وبتقدم الصناعة وترسيخ مبدأ حرية العمل بالمفهوم الحالي بدأ النظر إلى يوم الراحة الأسبوعية وكأنه عقبة في طريق التقدم الصناعي؛ وعائق أمام نموه فتقرر إلغاؤه إلى أن تم الاعتراف به كحق للعامل تبرره ضرورة الحفاظ على صحته وظروفه الاجتماعية ليتمكن من الجمع بين متطلبات العمل والحياة العائلية بفضل ضغط النقابات والمؤسسات العمالية .

ومحلات بيع البنزين والجراجات المعدة لإيواء السيارات ومحال بيع الصحف اليومية ومحال تجهيز دفن الموتى ومحال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بالأفراح والمآتم، على أنه في جميع الأحوال يجب ملاحظة أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة"

محمد مجدي البتيتي- المرجع السابق-ص: 110.

[1]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:403.

المطلب الثالث: استثناء بعض الأعمال من التنظيم القانوني لوقت العمل

وبما أن ساعات العمل اليومية والأسبوعية قد حددت بقواعد آمرة كقيد على حرية التعاقد في علاقات العمل، فإنها تعد من النظام العام، ولا يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعمال على زيادتها عن السقف المحدد في القانون اعتباطاً؛ بدون موافقة العامل وأجرة إضافية، ولكن يجوز اتفاقهما على الأقل من هذا السقف .

لأن تحديد ساعات العمل جاء من أجل منع المبالغة في استغلال طاقة وجهد العامل في العمل وعدم تعريضه للإرهاق واستهلاك طاقته الإنتاجية وتقليل إنتاجه كما ونوعاً ومنع إصابته بالمزيد من إصابات العمل ولذلك لا يجوز تشغيل العامل أكثر من (8)ساعات في اليوم و(48) ساعة في الأسبوع إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

أولاً-الاستثناءات الدائمة: عملاً بنص المادة 112 من قانون العمل:

أ- لا تسري الأحكام المنظمة لوقت العمل على الأشخاص الآتي بيانهم:

1) -العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل. ومثال على هذه الأعمال: الأعمال اللازمة لتشغيل الآلات والأفران والغلايات والقوى المحركة، التي تحتاج إلى زمن قبل بدء العمل اليومي والتي من شأنها تمكين المنشأة من مزاولة العمل اليومي في مواعيد العمل المقررة.
2) - الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل. هذا الاستثناء مبرره الحرية التي يتمتع بها الوكيل المفوض في تحديد أيام عمله وساعاته[1].
3) العمال المخصصون للحراسة والنظافة.

f- تحدد الأعمال المبينة في البندين (2-3) من الفقرة السابقة والحد الأقصى

---

[1]- نقض سوري أساس / 870 / قرار رقم/ 552/ تاريخ 3/24/ 1968

مشار إليه في: إدوار حشوة- المرجع السابق- قاعدة رقم: 148-ص: 112.

لساعات العمل فيها بقرار من الوزير.

ثانياً-الاستثناءات العارضة: حددتها المادة 110 من قانون العمل:

أ- يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد السابقة من هذا الفصل في الحالات التالية:

1) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطير أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة.

2) أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم . ويشترط في هذه الحالات ألا يزيد عدد الأيام التي يعمل فيها العامل على خمسة عشر يوماً في السنة، ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.

3) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية. من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها.

4) في الأعياد والعطل الرسمية والمناسبات التي تحدد بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية[1].

ت- ويشترط في الحالات المشار إليها أعلاه إبلاغ المديرية المختصة، بالأمر وبالمدة المتوقعة لإتمام العمل، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوع إحدى الحالات السابقة.

---

[1]- قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم -10- تاريخ 6/7/ 2010

"المناسبات: - الأسبوع الأخير من شهر رمضان المبارك.

-الأسبوع الذي يسبق عيد الأضحى

-الأسبوع الذي يسبق عيد الميلاد

-اليوم الذي يسبق عيد المولد النبوي

وذلك بالنسبة إلى جميع المحال التجارية ومحال صناعة الأغذية والأحذية والملبوسات."

المطلب الرابع: القيود الواردة على إرادة صاحب العمل في العمل الإضافي

يجب حصر ساعات العمل الإضافية بحالات استثنائية ذكرناها في موضوع ساعات العمل اليومية، والتي أجاز فيها المشرع تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية الاعتيادية. ولهذا على أصحاب الأعمال المبادرة إلى اتخاذ الإجراءات المالية والإدارية؛ والكفيلة بتكييف ظروفهم ووضعهم القانوني لتشغيل عمال آخرين على شكل نوبات مستمرة بدلاً من تشغيل عمالهم ساعات عمل إضافية، إلا وفقا للظروف والحالات المحددة في القانون لأن تقليل ساعات العمل الإضافية مبدأ تمليه اعتبارات عديدة منها توخي التخفيف من البطالة وعدم إرهاق العمال وإزالة الشعور بالتمايز والاستعلاء بينهم عندما تزداد ساعات العمل الإضافية لبعض العمال دون غيرهم ويخلق ذلك الشعور بعدم المساواة لدى العامل الذي يملك نفس الكفاءة والمقدرة الإنتاجية ولا يستلم أجرا مساوياً لأجر زميله. كما يخلق طبقة برجوازية لا تخدم مصلحة العمل والعمال ولهذا يجب ترك أمر تشغيل العمال ساعات عمل إضافية للجهة المعنية مع تقييد ذلك وتحديد حالاتها بـ (قدر الضرورة اللازمة) وأن يكون أجر الساعة الإضافية ليلا أو في الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة أكثر من أجر ساعة العمل الإضافية نهاراً ومن أجر ساعة العمل الإضافية غير المرهقة أو غير الضارة بالصحة.

أولاً- وضع حد أقصى للتشغيل الإضافي: لا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على /**10** / ساعات عمل في اليوم الواحد تعد من بينها ساعتان إضافيتان(عملاً بأحكام الفقرة ب من المادة **110** من قانون العمل).

ثانياً- الأجر الإضافي للعامل: تنص المادة 111 من قانون العمل أنه : :" يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل عن ساعات العمل الإضافية أجر الساعة العادية مضافاً عليه (**25%**) عن ساعات العمل النهارية و (**50%**) عن ساعات العمل الليلية(العمل الليلي : العمل الذي يمتد من الساعة السابعة مساءً

وحتى الساعة السابعة صباحاً-عملاً بنص المادة الأولى من قانون العمل -).

وتضاعف هذه النسبة في حال وقوع ساعات العمل الإضافية في أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد والعطل الرسمية. فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً".

إذن، وتنفيذاً لهذا النص القانوني يتعين على صاحب العمل أن يمنح العامل أجراً إضافياً في مقابل ساعات العمل الزائدة عن الحد الأقصى المتفق عليه، وهذا الأجر الإضافي يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية، مضافاً إليه 25% على الأقل إذا جرى العمل الإضافي نهاراً و50% إذا جرى العمل الإضافي ليلاً، بمعنى أن أجر ساعة العمل الإضافي يتراوح ما بين 125% من الأجر الأصلي إذا كان العمل نهاراً و150% من الأجر الأصلي إذا نفذ العمل في الليل. فإذا كان العامل يتقاضى أجراً يومياً مقداره 800 ل.س ويعمل ثماني ساعات يومياً. معنى ذلك أن أجر هذه الساعة الإضافية عندئذ 125 ل.س إذا نفذ العمل نهاراً، و 150 ل.س إذا نفذ العمل ليلاً.

أما إذا وقع العمل الإضافي في يوم الراحة الأسبوعية وكان العامل يتقاضى أجراً في يوم راحته فيحسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً. والنص واضح على مضاعفة النسبة، الأمر الذي يحقق معه للعامل أجر إضافي يساوي أجره العادي مضافاً إليه ضعف النسبة. لأنه قد تقتضي طبيعة العمل الاشتغال يوم الجمعة؛ ولاستعاضة عن يوم الجمعة بأي يوم آخر من أيام الأسبوع كما في المستشفيات والمطاعم والمطابع والكهرباء والنقل والإذاعة و التلفاز.

ولكن تكليف العامل بعمل آخر إضافة إلى عمله الأصلي لا يستحق التعويض عنه، طالما انه يقوم بتنفيذه خلال ساعات عمله نفسها، ولم يعترض[1].

---

[1]- قرار نقض سوري رقم أساس 541 وقرار رقم 216 تاريخ 2/28/ 1973

مشار إليه في : مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق- ص:637.

الباب الخامس

انقضاء عقد العمل

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، لذلك فإنه يخضع للقواعد العامة فيما يتعلق بوضع نهاية له، بالإضافة إلى أن قانون العمل قد نص على أحكام خاصة فيما يتعلق بإنهاء صاحب العمل أو العامل للعقد.

وبناء على ماسبق، سنبحث في الأحكام الخاصة بإنهاء عقد العمل، وبقواعد حل النزاعات العمالية الناشئة عن إنهاء العقد أو عن تنفيذ العقد.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفصل الأول

حالات انقضاء عقد العمل

إن انتهاء عقد العمل يعتبر المصير المحتوم لكل عقد يرد على العمل، لأن القول بخلاف ذلك يؤدي إلى تأبيد العلاقة التعاقدية، وتتحول بالنسبة للعامل إلى ضرب من ضروب العبودية.

وكما بينّا سابقاً، فالعقد المحدد المدة ينتهي تلقائياً بانقضاء مدته إذا كان مبرماً لمدة معينة، أو بإنجاز العمل إذا كان مبرماً لتنفيذ عمل معين. وهذا الحكم ما هو إلا تطبيق للقاعدة العامة في العقود التي تقتضي بأن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون (مادة 1/148 القانون المدني).

و عقد العمل ينقسم من حيث المدة إلى عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة، ولاشك في أن التمييز بين النوعين له أهمية كبيرة من حيث طريقة إنهائه، فالعقد الذي لم تحدد له مدة تتحدد قوته الملزمة في الزمان باستمرار إرادة طرفيه في الالتزام به، بينما العقد الذي تحدد مدته تتحدد قوته الملزمة في الزمان بالمدة المتفق عليها بين أطراف العقد.

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الأول

الحالات الخاصة لانقضاء العقد

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، إذا كان مبرماً لمدة زمنية معينة، أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله.

المطلب الأول: الإخطار بإنهاء عقد العمل



أولاً-تعريف الإخطار (الإنذار): هو إعلان إرادة أحد طرفي عقد العمل بإنهاء العقد، فهو تصرف قانوني من جانب واحد. وقد اشترط قانون العمل في المادة 56 **(من قانون العمل)** أن يكون مكتوباً. وفي حال صدوره من جانب العامل يبدو في صورة استقالة، أما في حال صدوره من جانب صاحب العمل فإنه يعد إنذاراً أو تنبيهاً بالتسريح[1].

[1] - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 434.

والمبرر لاشترط الإخطار هو إزالة عنصر المفاجأة في إنهاء العقد، بالنسبة لمن وجه إليه. فللعامل مصلحة بالإنذار تكمن في إعطاء وقت للبحث عن عمل آخر تفادياً لوقوعه في حالة البطالة. ومن ناحية صاحب العمل، الإخطار يعطيه مهلة لإيجاد عامل بديل .

ثانياً-أثر الإخطار: يتمثل أثر الإخطار على عقد العمل في الآثار التالية:

1-يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة[1] **(المادة 58 من قانون العمل)**. فيبقى العقد ملزماً لطرفيه خلال الإخطار، أي يبقى العامل ملتزماً بأداء العمل وخاضعاً لإشراف صاحب العمل، ويبقى صاحب العمل ملتزماً بدفع الأجر للعامل كاملاً بصوره المختلفة. ويترتب على ذلك أنه إذا أخل العامل بالتزاماته كان لصاحب العمل أن يعاقبه تأديبياً وله الحق في فصله إذا كان ما ارتكبه يجيز هذا الفصل.

2-لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، ومع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

3- إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع خلال مهلة الإخطار، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

4-كما أن للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط إخطار صاحب العمل بذلك قبل يوم من الغياب(المادة **59 من قانون العمل**).

---

[1]- حسن عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-فقرة: 118- ص:340.

ثالثاً-أحكام الإخطار:

1- يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين.

2- لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ.

3-يجب أن يبلغ الإخطار إلى صاحب العلاقة، ويبدأ سريان مهلته من تاريخ تسلمه

4- لا يجوز لصاحب العمل إعفاء نفسه من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة.

5- يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلياً أو جزئياً في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

6- لا يجوز توجيه الإخطار: للمرأة الحامل أو إذا كانت في إجازة الأمومة، وللعامل أثناء الإجازة العادية أو خلال الإجازة المرضية(المادة 57 **من قانون العمل**).

إنهاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين



إنهاء عقد العمل المحدد الأجل







المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل المحدد الأجل

أولاً-إنهاء عقد العمل المحدد الأجل:

أ- بإرادة صاحب العمل: يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المحدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه شريطة أن يدفع للعامل أجوره عن المدة المتبقية من العقد (المادة **53 من قانون العمل**).

ب-بإرادة العامل: كما يجوز للعامل أن ينهي العقد المذكور في أي وقت أيضاً شريطة إخطار صاحب العمل خطياً بذلك قبل شهرين من الموعد المحدد للإنهاء، وفي حال عدم مراعاة هذه المهلة يجب على العامل دفع تعويض إلى صاحب العمل يعادل بدل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.

ثانياً-إنهاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين: تقرر المادة **55 من قانون العمل** أنه:

أ- إذا كان العقد مبرماً لإنجاز عمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.

ب- إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمنياً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

المطلب الثالث: إنهاء عقد العمل غير المحدد الأجل

_قضت المادة **56 من قانون العمل** أنه:

أ- يجوز لكل من صاحب العمل والعامل في عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء.

ب- يلتزم الطرف الذي ينهي عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار

بدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها، ما لم يكن العامل معفياً من مراعاة مهلة الإخطار.

المطلب الرابع : إنهاء عقد العمل بسبب تجنيد العامل

منح المشرع العامل حق الخيار عند دعوته لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية والاحتياطية، بين أن يطلب إنهاء العقد أو الإبقاء على عقد عمله. فإذا اختار إنهاء العقد فيكون له الحق بمكافأة نهاية الخدمة إذا لم تشمله أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (المادة 68 **من قانون العمل**).

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المبحث الثاني

الحالات العامة لانقضاء العقد

تتمثل الحالات العامة لإنقضاء عقد العمل بالحالات التالية:

1- **انقضاء العقد بدون تعويض**

2- **انقضاء العقد بإرادة منفردة بدون إخطار**



المطلب الأول: انقضاء العقد بدون تعويض

بيّن قانون العمل أسباب إنهاء عقد العمل بموجب أحكام المادة **62** من قانون العمل التي قضت بأنه:

أ- ينتهي عقد العمل، مهما كان نوعه، في أي من الحالات التالية:

1- اتفاق الطرفين كتابةً على إنهاء العقد.

2-بلوغ العامل سن الستين من العمر، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، حيث لا ينتهي العقد في هذه الحالة إلا بانقضاء مدته . وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش التقاعدي وبحق العامل الاستمرار بالعمل لحين استكمال المدة الموجبة لهذا المعاش، أو لسن الخامسة والستين، حيث ينتهي العقد حكماً.

3-وفاة العامل، وفي هذه الحالة يصرف لأسرته أو للشخص الذي يحدده العامل خلال حياته بموجب وثيقة خطية تودع لدى صاحب العمل إعانة وفاة بما يعادل أجر شهرين كاملين إضافة إلى أجر الشهر الذي توفي فيه العامل كاملاً. ويرجع انتهاء العقد في هذه الحالة إلى أن شخصية العامل محل اعتبار، وإلى أن لالتزامه طابع شخصي، فلا ينتقل إلى ورثته_كما بينا آنفاً_[1].

4-عجز العامل عن أدائه عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز ، أما في حال عجز العامل جزئياً فلا ينتهي عقد العمل إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع أن يقوم به العامل، وإذا ثبت وجود هذا العمل يجب على صاحب العمل بناءً على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال

---

[1] – د. توفيق حسن فرج– المرجع السابق– ص: 408.

بأحكام العجز المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية.

5-مرض العامل مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً متصلة أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة عقدية واحد.

6 – القوة القاهرة.

ب- لا يترتب على إنهاء العقد في الحالات السابقة التعويض عن التسريح المبرر.

ج- يكون إثبات العجز أوالمرض في الحالتين (**4** – **5**) المنصوص عليهما في الفقرة / أ / من هذه المادة بموجب شهادة طبية يقدمها العامل، ولصاحب العمل إذا لم يقبل بهذه الشهادة أن يعرض العامل على طبيب آخر، فإذا اختلفت الشهادتان، تطبق في هذه الحالة الأحكام المرعية في قانون التأمينات الاجتماعية.

المطلب الثاني: انقضاء العقد بإرادة منفردة بدون إخطار

يتبين من النصوص السابقة الذكر، أن لكل من العامل وصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، بشرط الإخطار.

أولاً-الإنهاء بإرادة صاحب العمل (التسريح): يقصد بالتسريح إنهاء العمل بإرادة منفردة من صاحب العمل. واستناداً لنص المادة **64 من قانون العمل:**

أ- يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين دون إخطار أو مكافأة أو تعويض في الحالات التالية:

1- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ثبت تزويرها بحكم قضائي مبرم.

2-إذا ارتكب العامل خطأً نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، شريطة

أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال /48/ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

3-إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابةً، شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

4-إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً منفصلة خلال السنة العقدية الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متصلة، على أن يسبق الفصل توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وفق الأحكام المرعية في قانون أصول المحاكمات.

5-إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي للمنشأة.

6-إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها.

7-إذا حكم على العامل بحكم قضائي مبرم بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالأخلاق وبالآداب العام.

8- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

9-إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

ب- يقع عبء الإثبات في البنود السابقة على صاحب العمل بالطرق المقبولة قانوناً ويعتبر إنهاء العقد في هذه الحالات مبرراً.

ث-في حال إنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام الفقرة /أ / من هذه المادة يتوقف تسديد اشتراكات صاحب العمل والعامل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لحين البت في الدعوى.

ثانياً-الإنهاء بإرادة العامل (الاستقالة):

أ-أعطى المشرع للعامل الحق في إنهاء عقد العمل بإرادة منفردة. ولكنه قيد هذه الاستقالة، بأن قرر في المادة **61 من قانون العمل** أنه: لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مسجلة من قبل العامل لدى ديوان المديرية المختصة، وللعامل المستقيل أن يعود، ولمرة واحدة، عن استقالته كتابةً خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبولها، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

ب- وبناء على أحكام المادة **66 من قانون العمل:**

يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون إخطار صاحب العمل في الحالات التالية:

1- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.

2- إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون

3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخلاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

4-إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداءً على العامل.

5-إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لذلك.

ج- يحق للعامل الذي ترك العمل قبل نهاية عقده لأي سبب من الأسباب السابقة

أن يرفع دعوى تسريح غير مبرر أمام القضاء، ويقع عبء الإثبات في هذه الحالات على العامل ، وعند الثبوت يكون للعامل الحقوق الناجمة عن التسريح غير المبرر (المادة **65 من قانون العمل**).

الفصل الثاني

آثار انقضاء عقد العمل

يترتب على انتهاء عقد العمل تصفية التزامات نشأت على عاتق صاحب العمل استناداً لعقد العمل، وتتجسد أهم هذه الالتزامات في مكافأة نهاية الخدمة. فبالنسبة للمكافأة يبدو أن الغاية من ترتيب هذا الالتزام على كاهل صاحب العمل تكمن في حرص المشرّع على مساعدة العامل في تأمين مبلغ من المال؛ يتدارك به نفقاته ريثما يتدبر أمره بعد أن انتهى عقده.

المبحث الأول

تصفية الحقوق الناشئة عن عقد العمل

يترتب على انتهاء عقد العمل التزام على عاتق صاحب العمل بتصفية حقوق العامل تجاهه، والناشئة عن عقد العمل[1].

[1]- المادة **11** من قانون العمل: في حال حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إعسارها تصفى حقوق العاملين فيها طبقاً لأحكام هذا القانون.



المطلب الأول: تأدية الأجر المستحق

أ-إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له خلال سبعة أيام عمل من تاريخ انتهاء العقد 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 خمسة عشر يوم عمل من تاريخ مطالبة العامل بهذا الأجر والمستحقات(المادة **79** من قانون العمل).

ب-تقادم الحق في الأجر وتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل:

قرر المشرع بموجب نص المادة 664 من القانون المدني على أنه «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد. ولا يسري هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار».

-يتضح من النص السابق، أن المشرع قيد حق العامل بالمطالبة القضائية بالأجر لمدة سنة، لذلك فإن الحق في رفع الدعوى للمطالبة بالأجر يسقط بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد، وإن لم تكن قد توافرت شروط التقادم الحولي التي أوضحناها آنفاً، لأن هذا التقادم وإن كان تقادماً قصيراً (سنوياً) إلا أنه مع ذلك لا يقوم على قرينة الوفاء، وإنما يهدف إلى الإسراع في تصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل خلال سنة من تاريخ انتهائه.

- واستثنى المشرع من التقادم الحولي أجر العامل إذا كان محدداً على أساس العمالة أو المشاركة في الأرباح أو كنسبة مئوية من الإيراد فإن تلك المدة (مدة السنة) لا تبدأ بالسريان إلا من الوقت الذي يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل بياناً فيما يستحقه حسب آخر جرد.

- كذلك لا يسري هذا التقادم على الدعاوى المتعلقة بانتهاء حرمة الأسرار التجارية، أو تنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار.

المطلب الثاني: تأدية أجر عن الإجازة السنوية

تقضي المادة **163** من قانون العمل بأنه : " للعامل الحق بالحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها، ويحسب هذا الأجر على أساس آخر أجر تقاضاه".

ومقتضى هذا النص أن انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب، استقالة العامل، أو فصله لا يؤثر على حقه في الإجازة السنوية التي لم يحصل عليها، ولكنه في هذه الحالة يتعذر عليه الحصول على حقه في الإجازة عيناً، لذلك يستحق العامل أجره نقداً عن أيام الإجازة التي لم يستهلكها.


تأدية أجر عن الإجازة السنوية
تأدية الأجر المستحق
التعويض في حالة التسريح
التعويض في حالة الاستقالة

المبحث الثاني

استحقاق العامل التعويض والمكافأة والمعاش التقاعدي

إن انتهاء عقد العمل يؤدي في أغلب الحيان إلى نشوء ديون هي التعويض ومكافأة نهاية الخدمة. والحق في المكافأة وحق التعويض حقان مختلفان في مصدرهما وفي طبيعتهما: فمكافأة العامل عن مدة خدمته التزام مصدره القانون وسبب قيام العامل بأداء العمل نتيجة للعقد الذي أبرمه معه. أما التعويض فمصدره الضرر الذي يصيب العامل نتيجة تسريحه بدون مبرر[1] .



[1] -" .... المكافأة نوع من الأجر الإضافي... أوجب قانون عقد العمل الفردي دفعه للعامل عند انتهاء العقد بغير خطأ أو تقصير من جانبه" الطعن رقم 210 لسنة 24 ق جلسة 16/ 10/ 1958
مشار إليه في: د. سعيد أحمد شعلة- المرجع السابق- ص:94.

المطلب الأول: استحقاق التعويض عن الإنهاء غير المبرر لعقد العمل

يترتب على انتهاء عقد العمل دون مراعاة الأحكام التي نص عليه القانون، إلزام الطرف المخل بدفع تعويض للطرف الآخر على ما سنبينه وفق الآتي:

أولاً-التعويض في حالة الاستقالة: 1-في العقد المحدد الأجل، إذا استقال العامل دون مراعاة مهلة الإخطار وجب عليه دفع تعويض للأخير يعادل بدل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.

2- في العقد غير المحدد الأجل: يلتزم العامل الذي ينهي عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار بدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها، ما لم يكن العامل معفياً من مراعاة مهلة الإخطار(فقرة ب من المادة **56 من قانون العمل** -وفق ما بيناه آنفاً-).

ثانياً-التعويض في حالة التسريح:

1-في العقد المحدد الأجل: يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن المدة الباقية من العقد.

2- **في العقد المبرم لإنجاز عمل معين:** تقضي المادة 55 **من قانون العمل** بأنه في حال إنهاء العقد من قبل صاحب العمل قبل إنجاز العمل المتفق عليه، يستحق العامل التعويض المنصوص عليه في المادة / **65** / من هذا القانون. وتقضي المادة **65 من قانون العمل** بأن :" أ- إذا لم يثبت صاحب العمل ارتكاب العامل إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة السابقة فإن إنهاءه لعقد العمل يعد بمثابة التسريح غير المبرر، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة خدمة على أن لا يزيد مجموع هذا التعويض عن / **150** / مائة وخمسين مثل الحد الأدنى العام للأجور، ويستحق تعويضاً عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

ب- يحسب التعويض على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه العامل، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

ج- يبقى صاحب العمل، مع ذلك، ملزماً بتطبيق أحكام الإخطار المنصوص عليها في المادة/**56**/ وما بعدها من هذا القانون".

المطلب الثاني: مكافأة نهاية الخدمة

أولاً- تعريف مكافأة نهاية الخدمة: هي مبلغ من المال يلتزم صاحب العمل، في حدود معينة، بدفعه إلى العامل[1].

و قد تقلص نظام دفع مكافأة نهاية الخدمة، بعد أن اتسع نطاق تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية. ومما لاشك فيه أن النظام الأخير يفضل على نظام المكافأة. نظراً لأنه وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية تلتزم مؤسسة التأمينات الاجتماعية بصرف معاش شهري للعامل الذي انتهى عقده، وينقضي التزام صاحب العمل بدفع المكافأة في مقابل المبلغ الذي يلتزم بدفعه إلى المؤسسة المذكورة، والذي يتمثل بنسبة مئوية من أجور عماله (14% من أجور المؤمن عليهم).

والمرسوم التشريعي رقم 210 لسنة 1963 استثنى من سريان أحكام تأمين الشيخوخة أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من خمسة عمال، لذلك فإن أصحاب العمل هؤلاء لا يلتزمون بدفع اشتراكات التأمين عن العجز والشيخوخة والوفاة إلى المؤسسة، وإنما يلتزمون بدفع مكافأة نهاية الخدمة لعمالهم. ومما لاشك فيه أن أصحاب العمل هؤلاء يمثلون نسبة كبيرة في سوريا[2].

---

[1]- د. جمال الدين زكي-المرجع السابق-ص:250 .

[2]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:463.

ثانياً- شروط استحقاقها:

أ- انتهاء عقد العمل: مكافأة نهاية الخدمة كما هو مستفاد من اسمها، لا تستحق إلا في نهاية خدمة العامل، أي في حالة انتهاء عقد العمل. فالمكافأة إذن لا تستحق في حالة وقف عقد العمل، كما هو الحال استدعاء العامل لأداء الخدمة العسكرية إذا لم يختر انتهاء العقد.

ب- أن يكون صاحب العمل هو الذي أنهى العقد: بالتالي أن العامل لا يستحق المكافأة في حالة الاستقالة.

ج- ألا يكون إنهاء العقد بسبب خطأ جسيم اقترفه العامل: استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة مرتبط بألا يكون إنهاء صاحب العمل للعقد مبرراً بالخطأ الجسيم الذي اقترفه العامل.

د- الشروط المتعلقة بالخدمة: تعلق بعض التشريعات استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة، على استمراره في خدمة صاحب العمل مدة معينة، فإذا لم يكمل هذه المدة، لا يستحق المكافأة. وربما قصد المشرّع من هذا الحكم تشجيع العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل[1].

ثالثاً- تحديد مقدارها: عملاً بنص المادة 63 من قانون العمل:

أ- يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للعامل غير المشمول بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، عند انتهاء عقد العمل في الحالات الواردة في المادة السابقة مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر شهر عن كل سنة خدمة، كما يستحق مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

ب- تحسب هذه المكافأة على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه العامل، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

---

[1]- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:465.

المطلب الثالث: المعاش التقاعدي

أولاً- التعريف بالمعاش التقاعدي: يدفع من قبل مؤسسة التأمينات الاجتماعية للعامل المؤمن عليه أو ورثته من بعده، عند انتهاء عقد العمل[1]، وتتكون موارد تأمين العاملين ،من العجز والوفاة والشيخوخة، من إلزام كلاً من العامل وصاحب العمل بتسديد نسبة تحسب على أساس أجر العامل. ويجري تأديتها لمؤسسة التأمينات الاجتماعية:

1- يلزم صاحب العمل بدفع 14% من أجر العامل.

2- يلزم العامل بدفع 7%.

ثانياً-أنواع المعاش التقاعدي:

أ-معاش الشيخوخة: الغاية من نظام تأمين الشيخوخة كفالة استمرارية الدخل للعامل المؤمن عليه لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، في حال انقطاع أجره من العمل ببلوغه سن الشيخوخة[2]. فقرر المشرع أحكاماً تضمن تأمين العامل من مخاطر إنقطاع أجره في حال الشيخوخة. وعملاً بنص المادة 9 من القانون(قانون التأمينات الاجتماعية) رقم 78 لعام 2001 يستحق العامل معاش الشيخوخة بـ:

1-انتهاء الخدمة بسب إتمام المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين، وبلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش (15 سنة.)

2-انتهاء الخدمة بسب إتمام المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين والمؤمن عليها سن الخمسين، وبلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش 20 سنة.

---

[1]- د. شاب توما منصور- المرجع السابق- ص: 456.

[2]- محمد مجدي البتيتي- المرجع السابق-ص: 297.

3-انتهاء خدمة المؤمن عليه بعد بلوغ خدمته الفعلية في إحدى المهن الشاقة أو الخطيرة المحسوبة في المعاش 15 سنة على الأقل[1].

ب- معاش العجز والوفاة: يحسب معاش العجز الكامل الطبيعي الدائم و معاش الوفاة على أساس 40% من متوسط الأجر الشهري للسنة الأخيرة ثم يضاف 2% عن كل سنة من السنوات التالية للسنة الأولى اشتراك، على ألا تتجاوز 80% من متوسط الأجر الذي حسب على أساسه الأجر[2].

المطلب الرابع: شهادة نهاية الخدمة

شهادة نهاية الخدمة، مستند، أو وثيقة، يمنحها صاحب العمل في نهاية عقد العمل إلى العامل. وتسمح للأخير أن يثبت خبرته السابقة، وأن يثبت أيضاً أنه حر من كل التزام تجاه صاحب العمل السابق.

فالوثيقة، يجب أن تحتوي على بيانات أو معلومات. ويلحظ هنا أن المشرّع لم يترك تحديد هذه البيانات لإرادة الطرفين، وإنما نص على بيانات يتعين تضمينها للوثيقة (بيانات إلزامية يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل الذي أداه) وبيانات أخرى يمكن إضافتها بناء على طلب العامل، متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة (البيانات الإضافية) (عملاً بنص المادة 93 من قانون العمل).

كما يجب على صاحب العمل إعطاء العامل شهادة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل شرط أن يكون العامل قد أوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل ، ويمتنع على صاحب العمل مطالبة العامل بأي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة، ما لم تكن هذه المطالبة مبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة ذاتها.

---

[1]-د. زهير حرح- د. علي الجاسم- التأمينات الاجتماعية- منشورات جامعة دمشق-2005-ص:241.

[2]- د. زهير حرح- د. علي الجاسم- المرجع السابق- ص:263

المبحث الثالث

منازعات العمل الفردية والجماعية

إن منازعات العمل قد تكون فردية تتمثل في الخلاف الذي يقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب إخلال أحدهما بأحكام العقد الذي يربطهما؛ أو بأحكام القانون الذي ينظم علاقتهما. والهدف من وضع قواعد لهذا النوع من النزاعات هو تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في العقد أو قانون العمل، وليس المطالبة بتعديله أو تفسير وإلغاء الأساس أو التنظيم الذي يحكم هذه العلاقة.

أما منازعات العمل الجماعية فهو خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو الجهة الممثلة لهم من جهة أخرى، حول تفسير تنفيذ قاعدة قانونية أو اتفاقية جماعية أو تنظيمية تتعلق بشروط وأحكام ظروف العمل الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي أثر من آثار علاقات العمل الجماعية.

المطلب الأول: منازعات العمل الفردية

تثير علاقات العمل الفردية بين العامل وصاحب العمل، عدة إشكالات عملية أثناء سريانها و تنفيذها، تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل .

أولاً- تعريف منازعات العمل الفردية:

يقصد بمنازعات العمل الفردية الخلافات التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل في معرض تطبيق أحكام هذا القانون وعقد العمل الفردي(المادة 203 من قانون العمل).

نجد أن المشرع السوري يعتبر المنازعة الفردية هي كل خلاف يقوم بين عامل وصاحب عمل بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين. إذا لم يتم حلها بصورة ودية بين العامل وصاحب العمل.

ثانياً- التسوية القضائية لمنازعات العمل الفردية: تقضي المادة (204 من قانون العمل) بأنه:" إذا نشأ نزاع عمل فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل اللجوء إلى المحكمة المختصة المشكلة وفق أحكام المادة التالية لتسوية هذا النزاع". من خلال هذه المادة نجد أن حل النزاعات الفردية عن طريق القضاء تخضع للأحكام التالية:

أ- **المحكمة المختصة بمنازعات العمل الفردية:** عملاً بأحكام المادة 205 من قانون العمل: نجد المشرع السوري أدخل تعديلاً هيكيلياً على تشكيل محاكم العمل؛ وجعلها تتكون إضافة للقاضي المختص ممثلين عن نقابات العمال وأصحاب العمل، وذلك على الصورة الآتية:

1- تحدث في مركز كل محافظة بقرار من وزير العدل محكمة بداية مدنية من:

- قاضي بداية يسميه وزير العدل رئيسا
- ممثل عن التنظيم النقابي يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال عضوا
- ممثل عن أصحاب العمل يسميه اتحاد غرف الصناعة أو التجارة أو السياحة أو التعاوني حسب مقتضى الحال للنظر في المنازعات العمالية بين العمال وأصحاب العمل عضوا.

2- يسمي كل من المكتب التنفيذي لاتحاد نقابات العمال واتحاد غرف التجارة واتحاد غرف الصناعة واتحاد غرف السياحة عضواً ملازماً يقوم مقام الأصيل في حال غيابه.

ب- **خصائص التسوية القضائية:**

1- تفصل المحكمة المختصة على وجه السرعة في منازعات العمل الفردية وفق أحكام هذا القانون وعقد العمل الفردي المبرم بين الطرفين (المادة 206 من قانون العمل).

2- يقبل الحكم الصادر عن المحكمة المختصة الطعن أمام محكمة الاستئناف وقرارها مبرم وتطبق المحكمة قانون أصول المحاكمات(المادة 206 من قانون العمل).

3- الإعفاء من الرسوم القضائية(المادة 7 من قانون العمل).

4- حق اتخاذ التدابير المؤقتة بكفالة أو بدونها.

5- يجوز أن تتمتع الأحكام الصادرة عن المحكمة بالنفاذ المعجل.

6- في حال رد الدعوى؛ للمحكمة أن تحكم على المدعي بالمصروفات كلها أ بعضها.

ثالثاً-وساطة مديرية العمل لحل منازعات العمل الفردية الناتجة عن التسريح:

نظمت المادة 208 والمادة 209 أحكام حل النزاعات الفردية الناشئة عن التسريح، أي بعد انتهاء عقد العمل، وفق الآتي:

أ- إذا كان النزاع يتعلق بتسريح عامل من العمل أو بإخطاره بالفصل منه، فإنه يجوز للعامل أو لنقابة العمال؛ بناءً على طلب العامل يتقدم مديرية العمل في المحافظة التي يوجد فيها؛ لأجل التوسط من أجل تسوية هذا النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه الفصل من العمل أو إخطاره بالفصل منه.

ب- تقوم مديرية العمل بالتوسط بين صاحب العمل والعامل في محاولة لحل النزاع الناشب بينهما خلال شهر كحد أقصى.

ج - إذا لم تفلح الوساطة فإنه يحق للعامل صاحب العلاقة مراجعة القضاء.

د- إذا لجأ العامل إلى القضاء فإن للمحكمة المذكورة سابقاً خلال فترة التقاضي أن تلزم صاحب العمل بأن يصرف للعامل نسبة 50 بالمئة من أجره الشهري على ألا تزيد على الحد الأدنى لأجر مهنته وألا تتجاوز مدة صرف هذه النسبة سنة.

د- إذا وجدت المحكمة أن التسريح غير مبرر ألزمت صاحب العمل بالتعويض على العامل وفق أحكام المادة 65 أو 67 من قانون العمل حسب الحال، إلا إذا قبل صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله وفي هذه الحالة تصرف له أجوره عن فترة التوقف.

المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية

أولاً- تعريف منازعات العمل الجماعية:

يقصد بمنازعات العمل الجماعية كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين منظمة واحدة أو عدة منظمات عمالية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو قواعد الاستخدام (المادة 210 من قانون العمل).

تقوم منازعات العمل الجماعية بين العمال وصاحب العمل بسبب امتناع رب العمل عن تلبية مطالب مهنية معينة، وتتمثل أسباب نزاعات العمل الجماعية غالبا في رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل أو لعدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته الواردة في الاتفاقية الجماعية أو في حالة تسريح فردي أو جماعي للعمال أو الدفاع عن مناصب الشغل بصفة عامة.

ونظرا لما تمثله من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية أو الاتفاقيات الجماعية حيث خصصت لها أحكام وقواعد قصد الوقاية منها أو علاجها وتمثلت في اجتماعات دورية، المصالحة، الوساطة، التحكيم، وقبل أن تصل إلى الإضراب كآخر حل.

ثانياً- التسوية الودية لحل منازعات العمل الجماعية: تقضي المادة 211 من قانون العمل بأنه يجب على طرفي النزاع اللجوء إلى حله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية. وبذلك نجد أن المشرع السوري فتح الطريق لحل النزاعات الجماعية عن طريق التفاوض بين أطراف النزاع دون الحاجة إلى جهة خارجية. ويمكن في هذا الخصوص الاستناد إلى قواعد النظام الداخلي للمؤسسة أو لقواعد الاتفاقات الجماعية المبرمة بين أطراف النزاع.

وفي حال لم تتم تسوية النزاع كلياً أو جزئياً بصورة ودية جاز لأي من الطرفين أو لمن يمثلهما قانوناً التقدم إلى مديرية العمل في المحافظة اتخاذ إجراءات الوساطة.

ثالثاً- وساطة مديرية العمل لحل منازعات العمل الجماعية:تقضي المادة 212 من قانون العمل:

أ- تتولى المديرية المختصة ممثلة بمديرها أو من يكلفه بذلك من العاملين في المديرية أو من الخبراء المتمرسين في القضايا العمالية مساعي الوساطة بين الطرفين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول إلى اتفاق لتسوية النزاع.

ب- يتمتع الوسيط بكافة الصلاحيات اللازمة للإطلاع على أوجه النزاع وعلى مستندات الطرفين وأوجه الخلاف وأسبابه وله في سبيل ذلك دعوة طرفي النزاع لسماع وجهة نظر كل منهما وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

ج- على المدير أو من ينوب عنه أو الخبير المكلف بالوساطة إنجاز مهمته خلال مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ تسجيل الطلب لدى المديرية المختصة أو من تاريخ تبليغ المكلف بالوساطة حسب الحال.

د- إذا لم يتمكن الوسيط من تقريب وجهات النظر كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع(المادة 213 من قانون العمل).

هـ- إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط وجب على الأخير تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه مع الطرفين.

و - إذا قبل أحد الطرفين توصيات الوسيط ورفضها الآخر وجب على من رفضها بيان أسباب هذا الرفض ويجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الرافض مهلة لا تزيد على سبعة أيام لتعديل موقفه.

فإذا استجاب الطرف الرافض وعدل موقفه لجهة قبول هذه التوصيات جرى تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط .

ز - إذا توافق الطرفان على قبول بعض توصيات الوسيط دون بعضها الآخر جرى تثبيت ما تمت الموافقة عليه باتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط وتنطبق على ما لم يتم التوافق عليه أحكام الفقرة ج من المادة 214 من هذا القانون .

ح - يكون الاتفاق المشار إليه في الفقرات الثلاث السابقة ملزماً للطرفين ويتم تنفيذه عن طريق دائرة التنفيذ المختصة في منطقة عمل المديرية المختصة بعد تسجيله لديها أصولاً .

ط- إذا لم تنته الوساطة إلى حل مقبول من الطرفين كلاً أو جزءاً وجب على الوسيط تقديم تقرير بذلك إلى المديرية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع والتوصيات المقترحة وموقف الطرفين منها .

ي- يحق في هذه الحالة لأي من الطرفين أن يتقدم إلى المديرية المختصة بطلبٍ لاتخاذ الإجراءات اللازمة لحل النزاع عن طريق التحكيم(المادة 214 من قانون العمل).

ك - تحيل المديرية المختصة هذا الطلب مع تقرير الوسيط إلى هيئة التحكيم خلال سبعة أيام من تاريخ تسجيل الطلب لديها .

رابعاً- حل منازعات العمل الجماعية من قبل هيئة التحكيم:

أ- تشكيل الهيئة: عملاً بأحكام المادة 215 من قانون العمل):

1- تشكل بقرار من الوزير في كل محافظة هيئة تحكيم:

- قاضٍ بمرتبة مستشار يسميه وزير العدل رئيسا
- قاضي صلح يسميه وزير العدل عضوا
- محكم ممثلاً عن التنظيم النقابي يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال عضوا
- محكم عن أصحاب العمل يسميه اتحاد غرف الصناعة أو اتحاد غرف التجارة أو اتحاد غرف السياحة أو ممثل نقابة مقاولي الإنشاءات في المحافظة حسب مقتضى الحال عضوا
- محكم عن الوزارة يسميه الوزير عضوا

2 - يحلف كل عضو من أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة أمام رئيسها وقبل مباشرة عمله اليمين على أداء مهمته بصدق وأمانة .

3 - يسمي رئيس الهيئة أحد العاملين في المديرية المختصة كمقررٍ لها وآخر كمحضرٍ بناءً على اقتراح المدير المختص .

ب- قواعد عمل هيئة التحكيم: في حالة اتفاق طرفان على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 216 إلى 223 من قانون العمل ، على الجه الآتي:

1- تعقد هيئة التحكيم جلساتها في مقر مديرية العمل في المحافظة ما لم تقرر هيئة التحكيم خلاف ذلك .

2- يحدد رئيس هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ وصول طلب التحكيم إليه جلسةً للنظر في النزاع (المادة 217 من قانون العمل) .

3 – يخطر رئيس الهيئة أعضاءها كتابياً بالموعد المحدد للجلسة قبل ثلاثة أيام على الأقل من موعد انعقادها عن طريق المحضر.

4- تفصل هيئة التحكيم في النزاع خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لها(المادة 218 من قانون العمل).

5- يجوز لهيئة التحكيم عند الضرورة مد هذا الأجل لمدة مماثلة وعلى الهيئة في هذه الحالة الفصل في النزاع على وضعه الراهن ما لم يتفق الطرفان على تمديد مدة التحكيم لفترة أو لفترات أخرى.

ج- حكم هيئة التحكيم:

1- يصدر قرار هيئة التحكيم بأغلبية أصوات الأعضاء (المادة219 من قانون العمل) .

2- يحرر قرار هيئة التحكيم على أربع نسخ توقع من جميع أعضائها الحاضرين الجلسة تسلم نسخة منها لكل من طرفي النزاع والثالثة للمديرية مع الملف ، أما الرابعة فترسل إلى الوزارة .

3- تتولى المديرية المختصة تسجيل الحكم التحكيمي في سجل خاص ويكون لأطراف النزاع ولكل ذي شأن حق الحصول على صورة عن هذا الحكم.

4-تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات (المادة 220 من قانون العمل).

5-لكل من طرفي النزاع أن يطعن في حكم المحكمين أمام محكمة النقض خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغه ما لم يتنازل الطرفان عن هذا الحق (المادة 221 من قانون العمل).

6- يكون حكم هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في المديرية المختصة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية عن طريق دائرة التنفيذ المختصة بناءً على طلب أي من الطرفين(المادة 222 من قانون العمل).

وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

المراجع

1- د. أحمد السمان- د. جورج عشّي- تشريع العمل- طبعة ثانية- مطبعة الجامعة السورية-سورية- 1954.

2- إدوار حشوة- الموسوعة العمالية القضائية في شرح قانون العمل الموحد- الطبعة الأولى-الجزء الأول- المطبعة الجديدة-دمشق-1969.

3- د. بشار عدنان ملكاوي-أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني-دار وائل للنشر- الطبعة الأولى- 2005.

4- د. توفيق حسن فرج- قانون العمل-الدار الجامعية- 1986.

5- د.جمال الدين زكي-قانون العمل الكويتي-مطبوعات جامعة الكويت-1972.

6- د.جورج سعد- دراسات في قانون العمل اللبناني-منشورات الجامعة اللبنانية- بلا تاريخ.

7- حسين عبد اللطيف حمدان- قانون العمال(دراسة مقارنة)- منشورات الحلبي الحقوقية-لبنان- 2003.

8- د. حمدي عبد الرحمن – د. محمد يحيى مطر- الدار الجامعية- 1987.

9- د. زهير حرح- د. علي الجاسم- التأمينات الاجتماعية- منشورات جامعة دمشق-2005.

10- د. سعيد أحمد شعلة- موسوعة قضاء النقض العمالي- منشأة المعارف- الاسكندرية-1987.

11- د. شاب توما منصور-شرح قانون العمل-دراسة مقارنة- دار الحرية للطباعة- بغداد-1977.

12- د. شواخ محمد الأحمد- قانون العمل- مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية- حلب- 2006.

13- صلاح الدين النحاس-مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد- منشورات المكتب الإسلامي- دمشق-1969.

14- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله-مبادئ في قانون العمل و التأمينات الاجتماعية-الجزء الأول-مؤسسة الثقافة الاجتماعية- الإسكندرية-1971.

15- د. محمد فاروق الباشا- التشريعات الاجتماعية- قانون العمل- منشورات جامعة دمشق- 2008.

16- د. محمود لبيب شنب- شرح قانون العمل- دار النهضة العربية- القاهرة- 1966.

17- محمد مجدي البتيتى- التشريعات الاجتماعية-المكتب الجامعي الحديث- الإسكندرية- 2001.

18- مصطفى ناصر إمام- شرح قانون العمل- فقهاً واجتهاداً-2001.

19- نبيلة زين- قضايا العمل- مؤسسة بحسون للنشر -لبنان-1992.

اللجنة العلمية :

د. جودت الهندي

د. محمد حاتم البيات

د. بارعة القدسي

المدقق اللغوي :

د. محمد موعد

حقوق الطبع والترجمة والنشر محفوظة لمديرية الكتب والمطبوعات