

مقدّمة

"إذا كان أحدٌ لا يريد أن يعمل، فلا يأكل أيضاً".

يُعَدّ العمل حقاً لكل إنسانٍ وواجباً عليه، ويقع على عاتق المجتمع واجب حماية هذا الحق، وذلك من خلال تنظيم حقوق الأشخاص الذين يمارسون العمل بصورةٍ تبعيّةٍ، لا بصورةٍ مستقلّةٍ. بحيث يكونون تحت إمرة صاحب العمل، وتغدو حقوقهم عرضةً للضياع.

لذلك، نظّم قانون العمل السوري حقوق العامل، ونصّ على حماية حقّه في الأجر، وفي أداء العمل بعيداً عن تعسّف صاحب العمل الذي يملك سلطة تنظيم العمل داخل المنشأة. مع الإقرار بحقّ العامل في الحصول على الإجازة المأجورة لعدّة أسبابٍ، وفي العديد من المناسبات والأعياد.

كما تبّنى قانون العمل السوري مبدأ استمراريّة عقد العمل، فلم يسمح بفصل العامل إلّا في حالاتٍ محدّدةٍ على سبيل الحصر. وقيد حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل من خلال نصّه على مجموعة من الحالات، يُعَدّ الإنهاء فيها تعسفياً بحكم القانون، مع ضرورة مراعاة مهلة الإخطار التي يجب أن تسبق إنهاء عقد العمل غير محدّد المدّة.

ولأنّ هدف تشريع العمل في حماية العامل لا يمكن أن يتحقّق إلّا إذا كانت النصوص الناظمة له ذات صفة أمرّة لا تجوز مخالفتها تحت طائلة التعرّض لجزاء الغرامة، ظهرت ضرورة ربطها بالنظام العام. والقول: إنّ نصوص قانون العمل هي من النظام العام يعني أنّه لا يجوز لأيّ اتفاقٍ خاصّ أن يخالفه.

ولكن، ما هو المقصود بالنظام العام؟ وهل من تقاربٍ بين النظام العام والنظام العام الحمائي؟

إنّ فكرة النظام العام هي فكرة مرنة؛ تختلف باختلاف الزمان والمكان. ويهدف هذا النظام إلى حماية المجتمع، وذلك من خلال حماية أمنه واستقراره، والحفاظ على نظمه وقيمه الأساسيّة، الأمر الذي يحقّق مصلحة المجتمع ككل. لذلك، من صعوبة بمكان تعريفها، حتى قال الفقيه بودان في هذا المجال: "ما من فكرةٍ كالنظام العام تتأبى عن التعريف".

ويُقسم النظام العام إلى النظام العام النصّي، والنظام العام المضمّر. ويُعَدّ النظام العام نصياً في الحالات التي يحدّد فيها المشرع صراحةً الأحكام التي تُعَدّ من النظام العام، وذلك بأن يمنع بصيغٍ مختلفةٍ الاتفاق على مخالفة هذه الأحكام.

(¹) الكتاب المقدّس - العهد الجديد، الاصحاح الثالث آية عشرة، رسالة القديس بولس الثانية إلى أهل تسالونيقي، الطبعة الثالثة عشر، منشورات دار المشرق، بيروت، ١٩٨٨.

ويكون مضمراً عندما لا تدلنا عبارة النص عما إذا كانت القاعدة آمرة أم أنّها قاعدة مقرّرة. وهنا يأتي دور القضاء، إذ يجب على القاضي أن يبحث عن مدى اتصال القاعدة بمصلحة من المصالح الأساسية للمجتمع. فإذا توصل القاضي إلى استنتاج مفاده أنّ حكم هذا النص ينظّم علاقة تمسّ مصلحة أساسية من مصالح المجتمع، كانت القاعدة آمرة.

كما يقسم النظام العام إلى نظام عام سياسي ونظام عام اقتصادي. والأول هو النظام العام التقليدي، الذي يرمي إلى حماية أركان المجتمع (الدولة، والأسرة، والفرد) من تلاعب الأفراد به من خلال عقودهم. أمّا الثاني، فهو النظام العام الحديث الذي يهدف إلى التدخّل في حرية الأفراد، وله معنيان، وهما: النظام العام التوجيهي والنظام العام الحمائي. ويهدف النظام العام التوجيهي إلى توجيه الاقتصاد الوطني باتجاه مذهبٍ اقتصاديٍّ معيّن. في حين أنّ النظام العام الحمائي يهدف إلى حماية الطرف الأضعف اقتصادياً في بعض العقود، كما هو الحال عليه بالنسبة لعقد العمل.

ولأنّ الأخذ بفكرة النظام العام يتعارض مع الهدف الأساسي لقانون العمل، والمتمثّل في حماية حقوق العامل، لا الوقوف كحجرة عثرة أمامها تحت شعار الحماية القانونية، وذلك من خلال تعطيل دور اتفاقات العمل الفردية أو الجماعية التي تضيف ضمانات أخرى للعامل، أكثر من التي نصّ عليها قانون العمل، كان من الضروريّ حلّ هذه الإشكالية. وما من طريقة أفضل لتجاوزها إلّا بالاعتراف بسريان الاتفاق الخاصّ، وتقديمه على النصّ القانوني، إذا كان الاتفاق أصلح للعامل.

وبذلك، تبنّت تشريعات العمل النظام العام الحمائي أو كما يسمّى أيضاً النظام العام الاجتماعي، والذي يختلف عن النظام العام بإمكانية مخالفته لمصلحة العامل، على عكس النظام العام الذي لا يمكن مخالفته في أيّ حالٍ من الأحوال.

وتُرجم النظام العام الحمائي في قانون العمل السوريّ من خلال المادة (٤/ب) التي تنصّ على أنّه: "تمثّل الحقوق المقرّرة بموجب أحكام هذا القانون الحدود الدنيا لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد نظام خاص للعاملين ينظّم علاقات وشروط العمل يطبّق على العمّال أحكام هذا القانون أو النظام الخاصّ أيهما أفضل".

أولاً- أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من عدّة نقاط:

- ١- يعالج موضوعاً يهمّ شريحة واسعة من شرائح المجتمع، وهي شريحة العمّال.
- ٢- يبحث في أهمّ المشاكل التي تواجه العمال، كمشكلة تدنّي مستوى الأجور وعدم استقرار علاقات العمل. وحماية العامل من هذه المشاكل يساهم في حماية أمن المجتمع وسلامته.

٣- يبيّن حدود سلطات صاحب العمل، والمسائل التي لا يجوز لهذا الأخير تجاوزها، ولو باتفاقٍ خاصّ.

ثانياً- أهداف البحث:

- ١- إزالة الغموض الذي يعترى بعض نصوص قانون العمل المتعلقة بالبحث محل الدراسة.
- ٢- دراسة تطبيقات النظام العام الحمائي في قانون العمل دراسة تحليلية نقدية.
- ٣- بيان مدى توافق النظام العام الحمائي الذي تبناه المشرع السوري مع روح قانون العمل وهدفه الأساسي المتمثل في حماية العامل.

ثالثاً- إشكالية البحث:

تكمن إشكالية البحث في أنّ قواعد قانون العمل السوري على الرغم من أنّها ذات طابعٍ حمائيّ، ومن المفروض أنّ هدفها الأول هو حماية العامل، إلّا أنّها لا تؤمن حياةً كريماً لهذا الأخير، فضلاً على أنّها لا تؤمن ديمومة عقد العمل للعامل الذي يظلّ يتربّب بحذرٍ الساعة التي يستغني فيها صاحب العمل عنه، ليجتهد عن عملٍ جديدٍ بأجرٍ جديدٍ في سوق البطالة الكبير.

وكلّ هذه الإشكاليات تدفعنا إلى التساؤل التالي:

مدى مساهمة مؤسسة النظام العام الحمائيّ التي تبناها قانون العمل السوري في حماية العامل؟

رابعاً- منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث في نهجه -وبشكلٍ رئيس- على المنهج التحليليّ المقارن، ذلك المنهج الذي يقوم على تحليل نصوص قانون العمل السوري، ومقارنتها مع نصوص قانون العمل في دولٍ أخرى، وقوانين العمل التي سنتناولها بالدراسة هي: من دول بلاد الشام لبنان والأردن، ومن دول المغرب العربي الجزائر والمغرب وليبيا، ومن دول الخليج العربي -ولها الحظ الأوفر- نظراً لأنها من الدول الصاعدة بالصناعة والتجارة والخدمات سنتناول قوانين العمل في كلّ من الإمارات العربية المتحدة والكويت وقطر وسلطنة عُمان والسعودية والبحرين، ومؤكّد التوّام التاريخي لقانون العمل السوري قانون العمل المصري كذلك. ويُعالج هذا البحث أحكام القضاء في سورية وعددٍ من الدول الأخرى.

خامساً- خطة البحث:

اتبعنا في هذه الرسالة التقسيم الثنائي التالي:

الباب الأول: حماية النظام العام لبعض عناصر عقد العمل

الفصل الأول: الحماية القانونية لأجر العامل

الفصل الثاني: الحماية القانونية إزاء سلطة تنظيم العمل

الباب الثاني: حماية النظام العام من سلطة إنهاء عقد العمل

الفصل الأول: حصر حالات الفصل التأديبي

الفصل الثاني: تقيد إنهاء عقد العمل

الباب الأول

حماية النظام العام لبعض عناصر عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

يقوم عقد العمل على ثلاثة عناصر وهي: الأجر والعمل وعلاقة التبعية. إلا أن عنصري الأجر والتبعية لهما مكانة خاصة في مجال حماية حقوق العامل. وسوف نتناول عنصر التبعية لجهة التبعية القائمة أثناء قيام العامل بعمله، لنترك التبعية القائمة لجهة إمكانية فصل العامل لدراسته في الباب الثاني من هذه الرسالة. أما عنصر العمل، فالشرط الوحيد الذي يرد عليه يتمثل في شرط المشروعية.

والمسألة الأساسية التي تشغل العامل عند إبرامه عقد العمل هي مقدار الأجر الذي سيحصل عليه. أما ما يهتم صاحب العمل فهو تعاقدته مع عاملٍ يتمتع بكفاءة عالية، تساعد على أداء العمل المُتفق عليه على أكمل وجه.

ولالأجر وجهان، أحدهما اقتصادي والآخر اجتماعي. فمن الناحية الاقتصادية يُعدّ الأجر مقابلاً للجهد الذي يقدمه العامل، أما من الناحية الاجتماعية فإنه وسيلة من وسائل تحقيق العدالة الاجتماعية، وما يترتب عليها من الحفاظ على السلم والأمن الاجتماعي. ونتيجة لهذا الأمر، كان من الضروري تدخل المشرع لحماية أجر العامل، ذلك أنه إذا تقاعس عن أداء هذه المهمة، فلن يستطيع العامل القيام بها بمفرده؛ لأنه طرفٌ ضعيفٌ في علاقة العمل. والمشرع عندما يتدخل لتنظيم علاقة ما، فإنه يحمي الطرف الأضعف، كما هو الحال في عقد الإذعان.

ومن مظاهر هذه الحماية: وضع حدٍّ أدنى للأجور لا يجوز لأي اتفاقٍ خاصّ تجاهله، تحت طائلة بطلان البند الاتفاقي الذي ينزل عن الحد الأدنى للأجر، وتطبيق الحد الأدنى القانوني. كذلك، تتجلى هذه الحماية في حماية أجر العامل من الاقتطاع، وذلك بتخصيص نسبٍ معينةٍ للاقتطاع لا يمكن تجاوزها، تماشياً مع الطابع المعاشي للأجر. ومنح العامل الحقّ في الإجازات المأجورة، بغية ترسيخ البعد الاجتماعي لهذه العلاقة ذات الطابع الاقتصادي.

ولأن حصول العامل على أجره مشروط بأدائه العمل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، فإن أصحاب العمل كثيراً ما يعمدون إلى فرض شروطٍ تعسفيةٍ وتعديل بنود عقد العمل، استغلالاً منهم لحاجة العامل إلى العمل، ولتقتهم بأنه سيرضخ لشروطهم التعسفية، نظراً لكثرة عرض الأيدي العاملة.

لذلك، تدخل المشرع لحماية العامل من السلطة التنظيمية لصاحب العمل، كي لا تغدو ممارسة هذه السلطة سلاحاً مسلطاً في وجه العامل، بغية الإنقاص من حقوقه، ودفعه لتقديم استقالته.

وتُشكّل هذه النصوص الحدّ الأدنى للحقّ محلّ الحماية، بحيث لا يجوز الاتفاق على الإنقاص من الضمانات المنصوص عليها، ولكن يمكن الاتفاق على إضافة ضماناتٍ أُخرى، انطلاقاً من الطبيعة الخاصّة للنصوص الناظمة لهذه الحقوق، لأنّها من النظام العام الحمائيّ.

وعليه، فإنّنا سنعالج مسألة حماية النظام العام لبعض عناصر عقد العمل من خلال فصلين، وذلك على الشكل التالي:

الفصل الأول: الحماية القانونيّة لأجر العامل

الفصل الثاني: الحماية القانونيّة إزاء سلطة تنظيم عقد العمل

الفصل الأول

الحماية القانونية لأجر العامل

تمهيد وتقسيم:

يشكّل العمّال الشريحة الأكبر عدداً في المجتمع. وبالتالي فاستقرار المجتمع يتطلّب حماية هذه الفئة، وذلك من خلال حماية مصدر رزقهم الوحيد أو الأساسي، وهو الأجر.

فحصول العامل على أجرٍ عادلٍ يضمن له حياةً كريمةً ينعكس إيجاباً على سلوكه المهني والاجتماعي. فشعوره بالرضا والاكْتفاء المادي يدفعه إلى أداء عمله بكلّ تقانٍ وإخلاصٍ داخل المنشأة، التي يُعتبر العامل أحد أركانها الأساسية. كذلك، فإنّ هذا الشعور يجعل منه إنساناً متوازناً داخل المجتمع، بوصفه فرداً من أفرادهِ، لا يحمل حقداً طبقيّاً، ولا ميولاً نحو تجاوز القوانين والأنظمة.

ومراعاةً من المشرّع السوري في قانون العمل لضرورة حماية هذه الشريحة العريضة من شرائح المجتمع، جعل قواعد حماية أجر العامل من النظام العام الحمائي، بحيث لا يجوز الاتفاق على ما يُخالفها، إلا إذا كانت المخالفة تحقّق ميّزة أفضل للعامل.

وبذلك، قيّد المشرّع من سلطة صاحب العمل على التعاقد بأجرٍ يقلّ عن الحد الأدنى للأجور، وهو ما سنتناوله تحت عنوان فكرة الأجر الاجتماعي (المبحث الأول)، ونظّم مسألة الاقتطاع من أجر العامل، مشكّلاً بذلك منظومة حماية لأجر العامل من الاقتطاع (المبحث الثاني).

المبحث الأول

فكرة الأجر الاجتماعيّ

خرج المشرّع على قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" في علاقات العمل، إذ لا يمكن الأخذ بهذه القاعدة على إطلاقها؛ مراعاةً لضرورة حماية حقوق العامل ومصلحته، التي تُعدّ الهدف الأول لقانون العمل.

فطبيق هذه القاعدة بالنسبة إلى عنصر الأجر يعني أن ينفرد صاحب العمل -من الناحية العمليّة- بتحديد أجر العامل، وأن يقتصر دور الأخير على قبول التعاقد بهذا الأجر، وإن لم يكن عادلاً.

لذلك، كان لا بدّ من التدخّل، ووضع ضوابط لتحديد أجر، تدافع عن فكرة الأجر الاجتماعيّ أكثر من الأجر الاقتصاديّ، بحيث لا يمكن لأيّ من طرفي عقد العمل تجاهله، والاتفاق على أجر أقلّ، احتراماً لطبيعة هذه القواعد، التي تُعدّ من النظام العام الحمائي من جهة، وتحسباً للجزء من جهة أخرى.

وإدراكاً من المشرّع السوري في قانون العمل لأهميّة هذه المهمّة، تبيّن في الفصل الثالث من الباب الخامس مبدأ الحد الأدنى للأجور، وإن لم يعرفه، لكنّه فوّض لجنة تسمّى "اللجنة الوطنيّة للحدّ الأدنى العام للأجور" مسألة تحديده، وأوكلها مهمّة مراجعته مرّة كلّ سنة، وذلك لمسايرة الظروف والتطورات الاقتصاديّة الحاصلة في البلد، وحدّد المسائل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديد الحدّ الأدنى للأجر.

فهل كان المشرّع السوريّ موقفاً في تنظيمه للحدّ الأدنى للأجر، بصورة تؤمّن للعامل حياةً كريمةً خلال فترة أدائه العمل، بالرغم من تغيير المعطيات الاقتصاديّة؟

تقتضي الإجابة على هذا التساؤل التعريف بالحدّ الأدنى للأجر (المطلب الأول)، والتطرّق إلى ضوابط تحديده (المطلب الثاني)، والعناصر التي تدخل في حسابه (المطلب الثالث).

(1) عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ١٠٠.

المطلب الأول

مفهوم الحد الأدنى للأجر

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

ولكن، ما هو تعريف الحد الأدنى للأجر وكيف ضمن المشرع الوفاء به (الفرع الأول)، ومن هي الجهة المختصة بتحديدته (الفرع الثاني)، ومن هي الفئات المستفيدة من الحد الأدنى للأجر (الفرع الثالث)، وما هو مدى ارتباط الحد الأدنى للأجر بالنظام العام؟ (الفرع الرابع).

الفرع الأول

التعريف بالحد الأدنى للأجر

لم يعرف قانون العمل السوري الحد الأدنى للأجر، فهل كان هذا نهج باقي المشرعين كذلك؟

أولاً- تعريف الحد الأدنى للأجر:

إنّ تعريف الحد الأدنى للأجر يمكن أن يتمّ من خلال القوانين، أو من خلال شُراح القانون.

١- التعريف التشريعي للحد الأدنى للأجر:

عرّف قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة^١ الحد الأدنى للأجر بأنه: "الأجر الذي يُغطّي التكاليف الأساسية الكافية لمعيشة العامل بشكلٍ إنسانيّ لائق".

وعرّفه قانون العمل المغربي^٢ الذي يُدعى "مدونة الشغل" بأنه: "القيمة الدنيا المستحقّة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، والمساهمة في التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، وتطوير المقاوله".

(١) انظر المادة (٦٣) من قانون العمل الاتحادي رقم (٨) لعام ١٩٨٠/.

(٢) انظر المادة (١/٣٥٨) من مدونة الشغل الصادرة بالقانون رقم (65.99) - ظهير شريف رقم (103.194) تاريخ ١١/أيلول/٢٠٠٣.

وهذا التعريف قريب إلى حدّ ما لتعريف قانون العمل الفرنسي^١ للحدّ الأدنى للأجر الذي يضمن للعمال ذوي الأجر الضعيف هدفان: الأول هو تأمين القدرة الشرائيّة من جهةٍ، والثاني المساهمة في التطوّر الاقتصادي للدولة من جهةٍ أُخرى.

ونلاحظ أنّ المشرّع الإماراتي قصد من تحديده الحدّ الأدنى للأجر تأمين حياة كريمة للعامل. في حين ذهب المشرّع المغربي والفرنسي أبعد من ذلك، حيث عمل على خلق نوع من التوازن بين الاعتبارات الاجتماعيّة والاقتصاديّة. فهدف من خلال الحدّ الأدنى للأجر إلى حماية العامل كهدفٍ قريبٍ، مع الأخذ بعين الاعتبار دوره في تحقيق التنمية الاقتصاديّة، كهدفٍ بعيدٍ.

وعرفته اتفاقية العمل العربيّة رقم (١٥)^٢ بأنّه: "المستوى المقدّر للأجر ليكون كافياً لإشباع الحاجات الضروريّة للعامل وأسرته والعيش بمستوى إنسانيّ لائق".

ونلاحظ أنّ هذه الاتفاقية راعت ضرورة أن يحقّق الحدّ الأدنى للأجر غرضين أساسيين، وهما: أن يغطّي الحاجات الضروريّة للعامل، وأن يضمن عيشه بمستوى إنسانيّ لائق. إذ لا يكفي أن يؤمّن مستوى معيشة مقبول، بل لا بدّ أن يؤمّن له مستوى إنسانيّ أعلى من ذلك، يوصف بأنه لائق بالإنسان، والكرامة الإنسانيّة.

ولكن، كيف عرّف شرّاح القانون الحدّ الأدنى للأجر؟

٢- التعريف الفقهي للحدّ الأدنى للأجر:

عرّف أحد شرّاح القانون^٣ الحدّ الأدنى للأجر بأنّه: "الأجر الذي يوجب القانون أن يتقاضاه أقلّ العمّال مهارةً، والذي لا يجوز لطرفي عقد العمل الاتفاق على أن يحصل العامل على أجر أقلّ منه، ويقدر بكفايته لتغطية تكاليف المعيشة الأساسيّة للعامل وأفراد أسرته".

وإن كنّا نؤيّد الشقّ الثاني من هذا التعريف، المتعلّق بضرورة أن يكون الحدّ الأدنى للأجر كافياً لتغطية متطلبات حياة العامل وأسرته، فإنّنا نعارض الشقّ الذي يربط بين الحدّ الأدنى للأجر والأجر المستحقّ لأقلّ العمّال مهارةً، إذ لا نرى أيّ رابطٍ بينهما؛ ذلك أنّ الحدّ الأدنى للأجر يُعدّ وسيلةً اقتصاديّةً لتحقيق أهدافٍ اجتماعيّةٍ، تتجسّد في العدالة الاجتماعيّة. في حين أنّ الأجر المستحقّ لأقلّ العمّال مهارةً يستند إلى اعتباراتٍ اقتصاديّةٍ بحثيّةٍ، تتجلّى في تأمين مقابلٍ عادلٍ للجهد الإنسانيّ بغضّ النظر عن درجة المهارة.

(١) انظر المادة (٣٢٣١-٢) من قانون العمل الفرنسي رقم (٥٩٦-٢٠٠٨) تاريخ ٢٠ حزيران ٢٠٠٨.

(٢) الاتفاقية العربيّة رقم (١٥) بشأن تحديد وحماية الأجور لعام ١٩٨٣/.

(٣) يوسف إلياس حسو، الحماية القانونيّة للأجر في قانوني العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٧٧، ص ٤.

بينما ذهب رأى آخر^١ إلى تعريفه بأنه: "المستوى الذي لا يجوز أن ينخفض عنه أجر العامل في المهنة التي يعمل فيها".

ويؤخذ على هذا الرأي تجاهله لغاية الحد الأدنى للأجر في تأمين المتطلبات الأساسية لحياة العامل، والذي يُعدّ من وجهة نظرنا جوهر الحد الأدنى للأجر. فهذا التعريف ينطبق على الحد الأدنى بصورة عامة، إذا ما قمنا بإزالة كلمة الأجر. فالحدّ الأدنى هو الدرجة الدنيا للشيء، سواءً من حقوقٍ أم واجباتٍ أم أجرٍ.

وعليه، فإنّ التعريف السابق لم يخصّ الحدّ الأدنى للأجر بسمةٍ تميّزه عن الحدّ الأدنى للعناصر الأخرى، التي يمكن أن يكون لها حدٌّ أدنى.

وذهب رأى ثالث^٢ إلى أنّ الحدّ الأدنى للأجر هو: "الحدّ الأجرى الذي لا يجوز بأيّ حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل، فردية كانت أم جماعية، وهو الذي يُغطّي نفقات المعيشة في حدودها الإنسانية، دون الإخلال بالتوازن الاقتصاديّ الواجب بين الأجور والأسعار".

ويؤخذ على هذا الرأي تكراره للفكرة ذاتها بأسلوبين مختلفين؛ ذلك أنّه إذا اختفى التوازن بين الأجور والأسعار، فهذا يعني أنّ الأجر بات عاجزاً عن تغطية نفقات معيشة العامل. وبالمقابل، فوجود توازنٍ بين الأجور والأسعار يعني أنّ الأجر كافٍ لتغطية نفقات معيشة العامل.

ويبقى هذا التعريف أكثر دقة -من وجهة نظرنا- من التعريفين السابقين، من جهة بنائه التعريف على غاية الحدّ الأدنى وهدف وجوده، مع إغفاله لتحديد العناصر الأساسية التي يجب أن يغطّيها الحدّ الأدنى للأجر، وهو ما سنسعى إليه في تعريفنا للحدّ الأدنى للأجر.

وعليه، يمكننا تعريف الحدّ الأدنى للأجر بأنه: الأجر الذي يمكّن العامل وأسرته من الحصول على الحاجات الأساسية للإنسان، من غذاءٍ وسكنٍ وتعليمٍ وخدماتٍ صحيّةٍ. وهذه العناصر يجب مراعاتها عند تحديد الحدّ الأدنى للأجر.

وأبعد من ذلك، فإننا نؤكد على ضرورة أن يضمن الحدّ الأدنى للأجر -بعد النهوض بالاقتصاد الوطني- حقّ العامل في الاستجمام، الذي يُعدّ حقاً لكلّ إنسانٍ عاملٍ في المجتمعات المتقدمة، انطلاقاً من الغاية التي شرّعت الإجازة السنوية المأجورة لأجلها، والمتمثلة في تجديد قوة العامل وحيويته، ودفعه للمزيد من العمل والعطاء. إذ من غير المعقول أن يضمن المشرّع حقّ العامل في الحصول على إجازة سنوية، دون أن يضمن له الوسائل التي تساعد في التمتع بهذا الحقّ.

(١) أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥، ص ١٧٤.

(٢) المختار أعمرة، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٤٨-٤٩.

كذلك، فإننا نؤكد على ضرورة أن يكون الأجر كافياً لإشباع حاجات أسرة العامل، وليس حاجاته الشخصية فقط . خاصة أنه في الدول العربية يتم الاعتماد -وبشكل كلي- على رب الأسرة في القيام بالأعباء المادية للمنزل. وهذا لا يعني أننا نزيد القول إن جميع العاملين هم من الذكور، فهناك عاملون في القطاع الخاص من الذكور والإناث، ولكن غالبيتهم في واقع الحال هم من الذكور.

وأخيراً، فإننا نرى أن تعريف الحد الأدنى للأجر يجب أن يستند وبشكل أساسي -انطلاقاً من الهدف الذي شرع لأجله- على الاعتبارات الاجتماعية وحدها، دون الأخذ بعين الاعتبار الاعتبارات الاقتصادية التي يمكن أن يتذرع بها أصحاب العمل، كضعف الوضع الاقتصادي للبلد أو ضعف إمكانيات المنشآت الصاعدة؛ ذلك أن واقع سوق العمل أثبت أن أصحاب العمل والمال ليسوا بحاجة إلى هذه الحماية، فهم يتمتعون بقوة وجبروت المال، أما العمال فإنهم بحاجة إلى حماية القانون. لذلك فهم الأولي من أصحاب العمل في التمتع بها.

إلا أن هذا الهدف الاجتماعي الإنساني، لا يخلو من فائدة مادية على الصعيد الاقتصادي؛ فإعطاء العمال أجوراً مرتفعة يساهم في تحسين دورة رأس المال، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة أرباح أصحاب العمل، وبالتالي يعم الخير على الجميع.

ولأن حماية حق العامل في الحصول على أجر يضمن له حياة كريمة تبقى ناقصة ما لم تستكمل بقواعد تنظم آلية الوفاء به، مكانه وزمانه، فقد تدخل المشرع ونص عليها في صلب القانون.

ثانياً-آلية الوفاء بالأجر:

يترتب في ذمة صاحب العمل دين لمصلحة العامل يجب الوفاء به، بمجرد قيام الأخير بتنفيذ التزامه بأداء العمل. والأصل أن الدائن هو الطرف الأقوى في العلاقة العقدية، إلا أن العامل بالرغم من أنه دائن بالأجر إلا أنه لا يُعد كذلك؛ نظراً للطابع المعاشي للأجر من جهة، وضعف مركزه كمتعاقد من جهة أخرى^١.

لذلك، نظم المشرع السوري في قانون العمل طرق الوفاء بالأجر من حيث عملة الوفاء به، وظرفي الوفاء به من حيث الزمان والمكان، وأهلية قبضه، بقواعد توصف أنها من النظام العام الحمائي. ولكن، أتعّد جميع قواعد الوفاء بالأجر من النظام العام الحمائي؟

(١) سيف بن راشد بن مسلم الهنائي، الحماية القانونية للأجر، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٢٩.

١. عملة الوفاء بالأجر:

ألزم قانون العمل السوري صاحب العمل الوفاء بالأجر بالعملة الوطنية^١. ومن جهتنا نعتقد أنّ هذه القاعدة من النظام العام الاقتصاديّ، لا من النظام العام الحمائيّ. وعليه، لا يجوز العمل بخلافها ولو باتفاقٍ خاصٍّ بين العامل وصاحب العمل، حمايةً للمصالح الاقتصادية والنقدية للبلاد.

ويرى جانب من شُرّاح القانون^٢ أنّ الغاية المرجوة من هذا الحظر ليست حماية الاقتصاد الوطنيّ، إنّما حماية العامل من المصاعب والخسارة التي يمكن أن تلحق به أثناء عملية صرفه لمبلغ الأجر. ولكن يؤخذ على هذا الرأي تجاهله لحقيقة أنّ أعمال الصرافة من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر، أي أنّها تحتل الربح والخسارة.

لذلك، فإننا نعتقد أنّ الغاية الأساسية من هذا الحظر هو تشجيع التعامل بالعملة الوطنية، وما يحقّق ذلك من مكاسب على مستوى الاقتصاد الوطنيّ، وتحقيق حماية جزئية للعامل في بعض الأحيان، وذلك في حال انخفاض قيمة العملة التي يتقاضى بها أجره. ولكن بالمقابل حرمانه من مكاسب ارتفاع قيمة العملة - كما هو الحال عليه بالنسبة إلى الدولار أو اليورو - في أحيانٍ أخرى.

ويتفق هذا النهج مع الاتفاقية الدولية لحماية الأجور التي ألزمت دفع الأجور النقدية المستحقة للعمال بالعملة السائدة في البلد، لا على شكل سندات إذنية أو قسائم^٣. ويهدف هذا النص - من وجهة نظرنا - إلى حماية العامل من الصعوبات التي يمكن أن تواجهه في حال حصوله على مبلغ أجره على شكل سندات أو قسائم، دون أن تحقّق له هذه الطريقة في أداء الأجر أي احتمال ربح. على عكس ما هو الحال عليه فيما لو تمّ الوفاء بالأجر بالعملة الأجنبية، إذ من الممكن أن يحقّق العامل ربحاً أثناء صرفها.

ولردع أصحاب الالتزام بدفع الأجر عن مخالفة هذا الحظر، فرض قانون العمل السوري غرامة تتراوح بين خمسة آلاف وعشرة آلاف ليرة سورية على كلّ صاحب عمل يُخالف المادة /٨٧/ ويؤدّي الأجر المستحقّ لعماله بغير العملة الوطنية.

(١) انظر المادة (٨٧/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) شواخ محمد الأحمد، التشريعات الاجتماعية - قانون العمل، الجزء الأول، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، ٢٠٠٤، ص ٢١٧.

أيضاً سيف بن راشد بن مسلم الهنائي، مرجع سابق، ص ١٣٥.

(٣) انظر المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية لحماية الأجور رقم (٩٥) لعام (١٩٤٩).

(٤) انظر المادة (٢٦١/أ) من قانون العمل السوري.

ونحن نعتقد أنّ مبلغ الغرامة المذكور ضئيل جداً، ولا يشكل رادعاً حقيقياً لأصحاب العمل لدفعهم للتقيّد بهذه القاعدة وعدم مخالفتها. لذلك، نقترح رفع مقدار الغرامة وجعلها تتراوح بين عشرة آلاف وخمسة وعشرين ألف ليرة سورية.

وتتعدّد الغرامة المترتبة على صاحب العمل في حال تعدّد العمّال الذين وقعت في شأنهم هذه المخالفة^١. كذلك، تُضاعف الغرامة في حال تكرار المخالفة^٢؛ فتكرار المخالفة يدلّ -وبصورة قاطعة- على عدم جدوى مبلغ الغرامة في تحقيق الغاية الأساسية المرجوة منها، وهي ردع صاحب العمل. وبالتالي، فإنّ وجود نصّ على مضاعفة مبلغ الغرامة يمكن أن يكون كفيلاً بدفع الأخير إلى الالتزام بالنصّ القانوني، وعدم مخالفته للمرة الثانية.

وفي هذا الصدد نقترح على المشرّع السوري في قانون العمل أن يُلزم مفتشي العمل بضرورة تنبيه أصحاب العمل المخالفين لنصّ المادة (٧٨/أ) لمسألة تضاعف مبلغ الغرامة في حال التكرار. صحيح أنّ قاعدة "لا جهل بالقانون" يمكن تطبيقها في هذا المجال، ولكن من باب التعاون المشترك بين أصحاب العمل والجهات المختصة لحسن تطبيق قواعد قانون العمل، فإننا نرى ضرورة أن يتضمّن محضر تحرير المخالفة بنداً يشير إلى مضاعفة مبلغ الغرامة في حال التكرار.

وضرورة أداء الأجر بالعملة الوطنيّة لا ينال من إمكانية الوفاء بالأجر عيناً، ذلك أنّ هذه القاعدة تخصّ الأجر النقدي دون أن تؤثر على الأجر العيني، الذي يُعدّ وسيلة مشروعة للوفاء بالأجر بحكم القانون^٣.

وفي هذا الصدد لا بدّ من التمييز بين إمكانية أداء الأجر عيناً، وإلزام العامل بشراء أغذية أو سلع من محال معيّن، أو ممّا يُنتجه صاحب العمل. فالإلزام لا يُعتبر وسيلة من وسائل الوفاء بالدين، بل تقييداً لحرية العامل في الاختيار، وتحايلاً على أجره؛ وذلك بإرجاعه لصاحب العمل بصورة غير مباشرة.

ونظراً للمتاعب التي يمكن أن يسببها تأخّر حصول العامل على أجره، كان لا بدّ من النصّ على زمانٍ ومكانٍ محددين للوفاء به في صلب القانون.

(١) انظر المادة (٢٧٥/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٢٧٥/ب) من قانون العمل السوري.

(٣) محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العُماني، الطبعة الأولى، مطبعة أبناء وهبه حسن، ٢٠٠٥، ص ٢١٤.

٢. زمان ومكان الوفاء بالأجر:

يُعدّ التزام صاحب العمل بأداء الأجر التزاماً دورياً متجدّداً، مادام عقد العمل مستمرّاً. وكما لا يستغلّ أصحاب العمل جهد عمّالهم، وعدم قدرتهم الدفاع عن حقوقهم المشروعة، تدخل قانون العمل السوري لتنظيم مسألة زمن أداء الأجر ومكانه.

أ- زمان أداء الأجر: انطلاقاً من الطابع المعاشي للأجر، واعتماد العامل بشكلٍ شبه كليّ في الكثير من الأحيان - على هذا المبلغ في تأمين حاجاته المعيشية، فلا بدّ من الوفاء به في فتراتٍ متقاربة. وهذا النهج يتماشى مع حديثٍ للرسول الكريم أوصى فيه بأن يُعطى الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه^١.

وبالتالي، يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره شهرياً دون تأخير، وإلاّ تعرض لجزاء الغرامة. كما أنّ عدم الدفع يشكّل مبرراً لإنهاء العامل عقد العمل دون إخطار؛ بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته الأساسية التي نصّ عليها قانون العمل^٢.

والمدة الزمنية التي يمكن أن تفصل بين أداء العامل لعمله وعملية الوفاء بالأجر تختلف -وفقاً لقانون العمل السوري- باختلاف الطريقة المتفق عليها للوفاء بالأجر. فبالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجرٍ شهريّ، فإنّه يجب أن تؤدّى أجورهم مرّة في الشهر على الأقلّ، وفي موعدٍ لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي لتاريخ الاستحقاق^٣.

أمّا إذا كان الأجر بالقطعة أو الإنتاج واستلزم إتمام العمل أكثر من أسبوعين، يجب أن يؤدّى للعامل كلّ أسبوعٍ دفعةً تتناسب مع مقدار ما أنجزه من عمل، على أن يسدّد له باقي الأجر خلال أسبوعٍ واحدٍ من تاريخ تسليمه العمل^٤.

ويؤخذ على موقف قانون العمل السوري^٥ في هذا الصدد أنّه تبنّى كقاعدة عامة مبدأ الوفاء بالأجر مرّة كلّ أسبوعٍ كحدّ أقصى، باستثناء حالتي الأجر الشهري والأجر بالقطعة أو الإنتاج. إلاّ أنّه لم يجعل هذه القاعدة من النظام العام الحمائي، بدليل قوله: "ما لم يتمّ الاتفاق على غير ذلك".

وهذا ما يدفعنا إلى القول: إنّ الاتفاق على أية مدّة للوفاء بالأجر يُعدّ صحيحاً مادامت لا تتجاوز الشهر الواحد. في حين أنّ ضرورة الوفاء بالأجر مرّة كلّ أسبوعٍ -في حال غياب اتفاقٍ على

(١) جمع الجوامع أو الجامع الكبير للسيوطي (٤٠٣٧/١)، أعطوا الأجير أجره قبل أن يجفّ عرقه، (ابن ماجه عن ابن عمر. أبو يعلى، وتمام، وابن عساكر عن أبي هريرة. الطبراني في الأوسط، والخطيب عن جابر. الحكيم عن أنس).

(٢) PELISSIER Jean, AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel, Droit du travail, Précis Dalloz, 26e édition, 2012, P.914.

(٣) انظر المادة (١-٧٨) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (٢-٧٨) من قانون العمل السوري.

(٥) انظر المادة (٣-٧٨) من قانون العمل السوري.

خلاف ذلك- يمكن أن يتم بإرادة صاحب العمل وحده؛ إذ بإمكان الأخير أن يعتبر سكوت العامل موافقة
ضمنية على أداء الأجر مرّة كلّ أسبوعين -على سبيل المثال- دون أن يُحقّق هذا النصّ القانوني أيّة
فائدةٍ للعامل من الناحية الفعلية.

لذلك، كان حرّياً بالمشرّع -احتراماً لطبيعة قواعد قانون العمل وهدفها في حماية العامل- أن لا
يسمح بالاتفاق على خلاف هذه القاعدة؛ كي لا يهدر قيمتها القانونية، ويجعلها مجرد حبرٍ على الورق.
ذلك أنّ سكوت العامل عن تأخر صاحب العمل في الوفاء بالأجر لمدة تزيد على أسبوع واحد ولفترة
طويلة، يحمل معنى الرضا على أدائه في الموعد الذي حدّده صاحب العمل من الناحية القانونية، وإن
كانت المسألة في حقيقتها مجرد فرض الطرف القوي لإرادته على الطرف الضعيف.

وعليه، فإنّ صاحب العمل لا يتعرّض لجزاء الغرامة المترتّب على مخالفة المادة /٧٨/ من
قانون العمل السوري، والذي يتراوح بين خمسة آلاف وعشرة آلاف ليرة سورية^١، إلا إذا تأخر عن الوفاء
بالأجر لأكثر من اليوم السادس من الشهر التالي لاستحقاق الأجر.

لذلك، فإننا نقترح حذف عجز هذه المادة المتعلّق بالسماح لطرفي علاقة العمل بإبرام اتفاقٍ
مخالفٍ للنصّ القانوني وجعل المبدأ العام لزمن الوفاء بالأجر -وهو نهاية كلّ أسبوعٍ- سارياً على جميع
علاقات العمل، مع احترام الاستثناءين اللذين نصّ عليهما المشرّع.

أمّا إذا انتهت علاقة العمل، فإنّ أجر العامل وجميع المبالغ المستحقّة له تصبح واجبة الأداء
خلال سبعة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل. باستثناء حالة تقديم العامل لاستقالته، دون أيّ خطأ يمكن
أن يُنسب إلى صاحب العمل، ويغدو مبرراً لاستقالة العامل. عندها يجب أداء الأجر والمستحقّات
الأخرى خلال مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ مطالبة العامل بها^٢.

ونحن نعتقد أنّ سبب التمييز بين حالتي انتهاء عقد العمل وحالة ترك العامل العمل دون وجود
مبررٍ قانونيٍّ -من حيث مهلة الوفاء بالالتزام- يستند إلى مسؤولية الأخير في إحداث هذا الإنهاء. فمن
غير المعقول أن يُفاجئ العامل صاحب عمله بقرار تركه العمل، ويُطالبه بالأجر ومستحقّاته الأخرى
خلال مهلة أسبوعٍ واحدٍ.

والعبرة في هذا الصدد بعنصر المفاجأة الذي يُحدثه العامل بقراره، على عكس حالة انتهاء عقد
العمل نتيجة مرض العامل أو عجزه أو الاتفاق على الإنهاء. إذ لا تحمل أيّ من حالات الإنهاء
القانوني^٣ وحالة إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل أيّ عنصرٍ من عناصر المفاجأة للأخير، الأمر

(١) انظر المادة (٢٦١/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٧٩) من قانون العمل السوري.

(٣) ينتهي عقد العمل وفقاً للمادة (٦٢) من قانون العمل السوري باتفاق الطرفين، وبلوغ العامل سن الستين، ووفاته، وعجزه،
ومرضه لمدة مائة وثمانين يوماً متصلة أو مائتي يوم منفصلة خلال السنة العقدية الواحدة، والقوة القاهرة.

الذي يسمح له بتدبير شؤونه، دون أن يسبب له هذا الإنهاء إرباكاً مالياً، مهما كان مبلغ الأجر ضئيلاً مقارنةً مع قدراته المادية.

ب . مكان أداء الأجر: إنّ حرص قانون العمل السوري على توفير حماية كاملة للحدّ الأقصى لساعات العمل، وحقّ العامل في الإجازة، دفعه لإلزام أصحاب العمل بأداء الأجر أثناء أوقات العمل الرسمية، وفي مكانه^١.

وتشكّل هذه القاعدة استثناءً على القاعدة العامة لمكان الوفاء بالالتزام الواردة في القانون المدني^٢، والتي تحدّده بموطن المدين، وتلزم المدين -أي صاحب العمل- بالوفاء في مكان أداء الدائن -وهو العامل- عمله.

وعليه، فصاحب العمل الذي يؤدي أجر عمّاله خارج أوقات العمل، سواء أكان ذلك قبل بدء ساعات العمل أم بعد انتهائها، يخالف قاعدة قانونية من النظام العام الحمائي، ويغدو معرضاً للعرامة المنصوص عليها في المادة (٢٦١/أ) من قانون العمل السوري.

ونحن نرى أنّ ضرورة أداء الأجر في مكان العمل يجب تفسيره بصورة ضيقة؛ تحقيقاً لمصلحة العامل. إذ لا يجوز أداء الأجر في المنشأة الأمّ بالنسبة إلى العمّال الذين يعملون في المنشآت الفرعية، إنّما يجب أدائه في مكان أداء العامل لعمله؛ ذلك أنّ أدائه في المنشأة الأمّ يفوّت على المشرّع قصده في التوفير على العامل مشقة التقلّ، ويجعل من النصّ القانوني نصّاً فارغاً من مضمونه.

وتجب الإشارة إلى أنّ إمكانية أداء الأجر في أحد المصارف - أثناء نفاذ قانون العمل السوري القديم- ظلّ محلّ استنتاج في ظلّ غياب نصّ صريحٍ بذلك، انطلاقاً من أنّ قاعدة الوفاء بالأجر في مكان أداء العمل من النظام العام الحمائي^٣، حتى صدر قانون العمل الجديد الذي أجاز صراحةً الاتفاق على أداء الأجر عن طريق أحد المصارف العاملة محلياً.

وتبرأ ذمّة صاحب العمل بمجرد تسليمه العامل أجره بالصورة التي نصّ عليها القانون. إلا أنّ ضرورة تسليمه للعامل شخصياً لم يكن محلّ اتفاق بين المشرّعين.

(١) انظر المادة (٧٨/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٣٤٥/٢) من القانون المدني السوري.

(٣) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٢١.

(٤) انظر المادة (٧٨) من قانون العمل السوري.

٣. أهلية قبض الأجر:

الأصل أن يحصل العامل بنفسه على مقابل جهده. إلا أن حرص المشرع على فئة معينة من العمال، وهم فئة القصر دفعه إلى إلزام أصحاب العمل بتسليم الأجر إلى وليّ العامل القاصر؛ كي لا يبذّر مبلغ أجره في أمورٍ لا نفع له فيها.

وكان قانون العمل السوري القديم يسمح بتشغيل الأحداث الذين بلغوا الثالثة عشر من العمر بقرارٍ من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، دون أن يكونوا أهلاً لقبض الأجر، حتى يبلغوا الرابعة عشر من العمر. الأمر الذي جعله محلّ نقدٍ من قبل أحد شُرّاح القانون^١، الذي دعا إلى توحيد أهلية إبرام عقد العمل وقبض الأجر، وتحديدتهما بإتمام الثالثة عشر من العمر.

ولتفادي هذه الإشكالية وُحّد قانون العمل السوري الجديد^٢ أهلية إبرام العقد وقبض الأجر محدداً إياهما ببلوغ السادسة عشر من العمر، ولكن بأسلوبين مختلفين. إذ حدّد أهلية الإبرام بإتمام الخامسة عشر من العمر أو بإتمام مرحلة التعليم الأساسي، أيهما أكبر. وهذا النهج يتماشى مع تزايد الاهتمام بالعلم والتعليم في سورية، والاهتمام برعاية الطفولة وحماية حقوقها على الصعيدين النفسي والجسديّ.

ولعلّ أفضل ما تمّ التعبير عنه في ضرورة تفضيل التحصيل العلميّ للحدث على عمله هو الشعار الذي رفعتة منظمة العمل الدولية لمؤتمرها السنوي عام ٢٠٠٨/ وهو: "التعليم هو الردّ السليم على تشغيل الأطفال".

في حين حدّد قانون العمل السوري^٣ أهلية قبض الأجر ببلوغ السادسة عشر من العمر، متفادياً بذلك المشاكل التي يمكن أن يُثيرها الاختلاف بين أهلية الإبرام والقبض من لغطٍ في التطبيق، وحرصاً أكبر على حقوق العامل الحدث، بعد أن رفع السنّ القانونيّ المسموح به للعمل.

ولأنّ عنصر الأجر من العناصر التي تتأثر بتحوّلات السوق وارتفاع الأسعار، لم يكن بمقدور المشرع السوريّ في قانون العمل سوى أن ينصّ على تشكيل لجنة مختصة لتحديد الحدّ الأدنى للأجور، ويحدّد آلية عملها في صلب القانون. فمن هي الجهة المختصة بتحديد الحدّ الأدنى للأجور؟

(١) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

(٢) انظر المادة (١١٣/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٨١) من قانون العمل السوري.

الفرع الثاني

الجهة المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجر

تأكيداً من المشرع السوري في قانون العمل على أهمية الحد الأدنى للأجر أناط مهمة تحديده بلجنة رسمية، تضم أشخاصاً يفترض فيهم العلم -بشكلٍ تقريبي- بمقدار الأجر الذي يكون كافياً لإشباع الحاجات الأساسية للمواطن السوري، وذلك بحكم علمهم وخبرتهم المستوحاة من الوظائف التي يشغلونها.

إذ تشكل اللجنة المختصة بتحديد الحد الأدنى العام للأجور بقرارٍ من رئيس مجلس الوزراء، وتعد اجتماعاتها تحت رئاسته. وتضم في عضويتها: وزير العمل، ووزير المالية، ووزير التجارة ووزير الاقتصاد. هذا على صعيد الوزارات، أما على صعيد الاتحادات، فإنها تضم كلاً من رؤساء الاتحادات التالية: الاتحاد العام لنقابات العمال، واتحاد غرف التجارة، واتحاد غرف السياحة، واتحاد غرف الصناعة، واتحاد الجمعيات الحرفية، ونقيب مقاولي الإنشاءات^١.

وإذا ارتأت هذه اللجنة أنها بحاجة إلى استشارة قانونية أو اقتصادية، أو استشارة ممن يقومون بجولات ميدانية على المنشآت أو استشارة من أي نوعٍ آخر، لها أن تستعين بمن تراه مناسباً من العاملين في الدولة والخبراء^٢.

ولكن هذا لا يعني أنّ هؤلاء يُعدّون أعضاءً في اللجنة ولهم حقّ التصويت، بل تأتي آرائهم ومقترحاتهم على سبيل الاستئناس، وتكون بمثابة دراسة أولية يستعين بها أعضاء اللجنة الوطنية في اتخاذ قراراتهم. والهدف من وجودهم هو مساعدة اللجنة في الوصول إلى حدٍ أدنى للأجر يكون قريباً من الواقع، دون إعطائهم سلطة القرار.

ونلاحظ أنّ قانون العمل السوريّ سعى من خلال التشكيل القانوني للجنة المختصة بتحديد الحد الأدنى العام للأجور إلى إقامة توازنٍ بين الاعتبارات الاقتصادية وتلك الاجتماعية. فضمّ إلى تشكيل اللجنة أعضاء يفترض فيهم الدفاع عن المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل والمنشأة، وأعضاء يجب عليهم الدفاع عن مصالح العمال.

في حين نصّ قانون العمل المصري^٣ على تشكيل اللجنة المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجور بشيء من العمومية وعدم التخصيص. فهي تضم ثلاث فئات من الممثلين وهم: أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم، وأعضاء يمثلون أصحاب العمل، وأعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات العمال.

(١) انظر المادة (٦٩/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٦٩/ب) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٤٣/٤) من قانون العمل المصري.

ونعتقد أنّ المقصود بأعضاء "بحكم وظائفهم وخبراتهم" المستشارون القانونيون والاقتصاديون. ولا يُشترط أن يكونوا موظفين لدى إحدى الوزارات، إذ يمكن أن يكونوا كذلك، أو أفراداً عاديين يحملون شهادات ومؤهلات علمية وعملية جيدة، تساعدهم في اقتراح حدٍّ أدنى للأجور يتناسب مع الوضع المعيشي للبلد.

وبخلاف الاتجاه السابق، حدّد قانون العمل الأردني^١ الفئة المحايدة التي يجب أن تمثّل في لجنة تحديد الأجور إلى جانب ممثلي العمّال وأصحاب العمل بموظفي الوزارة^٢. ولم يعيّن المشرّع الأردني -على خلاف قانون العمل السوري- رئيساً لهذه اللجنة، وأوكل مهمّة تعيينه لمجلس الوزراء، لاختار رئيساً للجنة من بين أعضائها.

ونظراً لأهمية المهمّة المُلقاة على عاتق لجنة تحديد الأجور، كان موضع اتفاق بين المشرّعين السابقين أن تشكّل هذه اللجنة بناءً على قرارٍ يصدر عن مجلس الوزراء. إلّا أنّ المشرّع السوري فوّض هذا الاختصاص لرئيس مجلس الوزراء شخصياً، دون المجلس.

وأناط قانون العمل العُماني^٣ مهمّة وضع حدٍّ أدنى للأجور بمجلس الوزراء. وأوكل إليه بالإضافة إلى هذه المهمّة -التي تُعدّ ملزمةً للمجلس، بدليل قول المشرّع: "يضع المجلس" والتي تحمل معنى التكليف- مهمّة أخرى، يُعدّ تنفيذها أمراً اختيارياً للمجلس، وهي مهمّة وضع حدٍّ أدنى لأجور فئة معيّنة من العمّال الذين يشغلون وظائف أو مهن تقتضي ظروف أو طبيعة العمل فيها هذا التحديد، بدليل قول المشرّع "وله أن يضع"^٤.

ويعود سبب اهتمام المشرّعين عموماً بمسألة الحدّ الأدنى للأجور إلى دورها الفعّال في تأمين حياةٍ كريمةٍ لشريحة عريضة من أبناء المجتمع^٥. فتأمين حياةٍ لائقةٍ للعامل يُساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية، وترسيخ استقرار المجتمع وازدهاره.

ولأنّ مدى كفاية الأجر في تغطية حاجات العامل الأساسية مرتبط بعنصر متحرّك، وهو أسعار السلع والخدمات، فإنّ الحدّ الأدنى للأجر يُعدّ هو الآخر قابلاً للتغيير. لذلك، ألزم قانون العمل السوري^٦ اللجنة المختصة بتحديد الحدّ الأدنى للأجور بالاجتماع بدورةٍ عاديةٍ مرّةً واحدةً في السنة، وذلك في

(١) القانون رقم (٨) لعام ١٩٩٦.

(٢) انظر المادة (٥٢/أ) من قانون العمل الأردني.

(٣) صدر هذا القانون بموجب المرسوم السلطاني السامي رقم (٢٠٠٣/٣٥).

(٤) انظر المادة (٥٠) من قانون العمل العُماني.

(٥) أحمد جميل أحمد مطاوع، حماية الأجر في قانون العمل الأردني والمصري، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، قسم الدراسات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٦١.

(٦) انظر للمادة (٦٩/د) من قانون العمل السوري.

الأسبوع الأول من شهر أيار، لإعادة النظر بمدى كفاية الحد الأدنى القديم لتأمين حياة كريمة للعامل. وسمح لها بالاجتماع بصورة استثنائية، بناءً على طلب من أغلبية أعضاء اللجنة.

ولكن من هي الفئات المستفيدة من الحماية التشريعية للحد الأدنى للأجر؟

الفرع الثالث

الفئات المستفيدة من الحد الأدنى للأجر

يُعدّ نظام الحد الأدنى للأجر ميزة من مزايا قانون العمل. وعليه، فكلّ عاملٍ يخضع لقانون العمل يُعدّ مشمولاً بهذا النظام. كذلك العمّال المتدربون الذين يخضعون لنظام التدريب المهني، إذ لا يجوز أن تقلّ أجورهم عن الحد الأدنى لأجر فئة العاملين في المهنة التي يتدربون فيها^١.

ولكنّه تمّ استثناء فئة العمّال المتدرّجين من هذه الميزة، ولكن بصورة جزئية. حيث نصّت المادة (٣٢/ب) من قانون العمل السوري على أنه: "يحدد الوزير بقرارٍ منه وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية المهن الخاضعة للتدرج وسن التدرج ومدّة تعلم المهنة أو الحرفة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعديّة، على ألا تقلّ هذه المكافأة في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى العام للأجر المحدد لفئة العمّال في المهنة التي يتدرج فيها العامل". وهو النهج ذاته الذي نهجه قانون العمل المصري^٢.

وبالتالي، لا يمكن أن تخضع كلّ المهن لنظام التدرج، إنّما المهن المحدّدة في القرار الوزاري فقط. وهذا إن دلّ على شيءٍ فهو يدلّ على مدى اهتمام المشرّع بمسألة التدرّج، وحرصه على عدم اتخاذها وسيلةً للتحايل على حقوق العامل، وذلك بوصفه أنّه متدرج يتعلّم المهنة.

ولضبط المسألة بكامل تفاصيلها، ألزم قانون العمل السوري وزير العمل بضرورة أن ينصّ في قراره على سنّ التدرج، ومدّة تعلّم المهنة، ومراحلها المتتابعة، والمكافأة المقرّرة في كلّ مرحلة، ولم يقيد في هذا التحديد سوى بقيدٍ واحدٍ وهو: أن تكون المكافأة تصاعديّة، بحيث تصل في المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج لمستوى الحد الأدنى العام للأجر المقرر لفئة العمّال في المهنة التي يتدرج فيها العامل.

وبالتالي، يمكن أن يقلّ ما يحصل عليه المتدرج في المراحل الأولى للتدرج عن الحد الأدنى للأجر. ولكن في المرحلة الأخيرة يجب أن يكون مطابقاً للحد الأدنى للأجر. إذ يحصل المتدرّج على مقابلٍ يتغيّر تبعاً لنوعيّة الخدمة التي يؤديها لصاحب العمل. ومؤكّد أنّه في المرحلة الأخيرة للتدرج

(١) انظر للمادة (٣٩) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر للمادة (١٤٢) من قانون العمل المصري.

سيكون أقدر على أداء خدمات أكثر فاعلية وجدوى لصاحب العمل. لذلك، فالمقابل المقرّر له يجب أن يكون مطابقاً للحدّ الأدنى للأجر في هذه المرحلة^١.

ويُبرر أحد سُرّاح القانون^٢ استثناء هذه الفئة من نظام الحدّ الأدنى للأجر، كونها لا تشكّل قوّة عمل فعلية تساهم في تطوير العمل داخل المنشأة، فالهدف من استخدامها هو تنمية مهارتهم وتزويدهم بالخبرة العملية.

ويرى آخر^٣ أنّ من يريد أن يتعلّم مهنة أو حرفة معيّنة عليه أن يدفع أجر تعليمه. ولكن مراعاةً لظروف المتدرج المادية الصعبة - في غالب الأحيان - جرى العرف على أن يقوم المتدرج الراغب في تعلّم المهنة بالعمل تحت رعاية صاحب العمل وإشرافه، دون أن يجعل ذلك من عقد التدرج عقد عمل؛ فهدف عقد التدرج هو تلقين المتدرج أصول المهنة أو الحرفة، وليس هذا هو العمل الذي يجب أن يقوم به العامل كمقابلٍ للأجر.

ومن جهتنا نرى أنّ هذه الفئة لا تشكّل استثناءً حقيقياً على نظام الحدّ الأدنى للأجر؛ ذلك أنّ أعضائها يُعدّون متدرجين، يتعلّمون المهنة أكثر منهم عمّالاً بحاجة إلى حماية قانون العمل. إذ يُلاحظ أنّ قانون العمل السوري لم يُطلق على المتدرج تسمية العامل، كذلك لم يُطلق على ما يحصل عليه المتدرج تسمية الأجر، إنّما المكافأة. وبالرغم من ذلك أقرّ قانون العمل السوري بحقهم في الحصول على الحدّ الأدنى للأجر بمجرد أن يقتربوا من إنهاء مرحلة التدرج، والولوج في مرحلة العمل.

وبلغ قانون العمل السوري^٤ في حمايته للحدّ الأدنى للأجر درجة متقدّمة، إذ ظلّ متمسكاً به حتى في حالات الوقف الجزئي لعقد العمل. فلم يسمح لصاحب العمل الذي حصل على موافقة وزير العمل لوقف العمل جزئياً في منشأته، بخفض أجر العامل عن الحدّ الأدنى. إذ بإمكان صاحب العمل في هذه الحالة أن يلجأ إلى تعديل أيّ من شروط عقود العمل الفردية لعماله، وله أن يكلف العامل بعملٍ يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً، وله أن يخفّض من أجر عمّاله، ولكن دون النزول عن الحدّ الأدنى للأجر.

(١) فاطمة الرزاز، الأجر الأدنى للعامل في قانون العمل المصري، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد السادس والسبعون، ٢٠٠٦، ص ٧٢٨.

(٢) محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء والتشريع في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، دار محمود للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣، ص ٣٠٣.

(٣) المختار أعمرة، مرجع سابق، ص ٩٦.

(٤) انظر المادة (٢٢٨) من قانون العمل السوري.

ويمكننا تبرير هذا الموقف من قِبَل المشرِّع بأنَّ الحدَّ الأدنى للأجر المقرَّر في سورية هو حدٌّ ذاته ضعيفٌ^١. ولا يؤمِّن مبلغه للعامل سوى أقلَّ من الحدَّ الأدنى لمتطلبات الحياة اليوميَّة. لذلك، من غير المعقول أن نسمح لصاحب العمل في حالات الوقف الجزئي لعقد العمل النزول عن هذا الحدِّ، الذي يوصف أصلاً أنَّه ضعيفٌ وهشٌّ، مع إمكانية تقديم تسهيلات أخرى لصاحب العمل، بعيدة عن التضحية بحقوق الطبقة العاملة، كالإعفاء الضريبي أو القروض ذات الفوائد المتدنيَّة.

ولدفع أصحاب العمل إلى التقيّد بالحدَّ الأدنى للأجر، كان لا بدَّ من ربطه بالنظام العام.

الفرع الرابع

علاقة الحدَّ الأدنى للأجر بالنظام العام

انسجاماً مع موقف المشرِّع السوري في الاهتمام بأجر العامل بصورة عامَّة، والحدَّ الأدنى للأجر بصورة خاصَّة، ولضمان فاعليَّة النصوص التي تحمي فئة العمَّال، نظَّم قانون العمل السوري الحدَّ الأدنى للأجر بقواعد أمرَّة، توصف أنَّها من النظام العام الحمائي، لا يجوز الاتفاق على خلافها، إلا إذا كانت المخالفة أصلح للعامل.

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال: هل كان قانون العمل السوري موفِّقاً في إشارته إلى ضرورة احترام الحدَّ الأدنى للأجر؟ وهل نصَّ على مؤيِّدٍ يطبِّق على مخالفٍ هذا الحدَّ؟

أولاً- احترام الحدَّ الأدنى للأجر في قانون العمل السوري:

لم يتبنَّ قانون العمل السوري مبدأ ضرورة احترام الحدَّ الأدنى للأجر بنصٍّ واضحٍ وصريحٍ، ولكنَّه أكَّد على ضرورة التقيّد به في نصِّين منفصلين. أحدهما ناقصٌ والآخر يحتاج إلى توضيح.

فكانت الإشارة الأولى في المادة (٧٦) التي تنصَّ على أنه: "يحدِّد الأجر في عقد العمل الفردي، أو بالاستناد لاتفاق العمل الجماعي، أو للنظام الأساسي للعمل في المنشأة، أمَّا إذا لم يحدِّد الأجر بأيٍّ من هذه الطرق استحقَّ العامل الحدَّ الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة".

يُفهم من نصِّ هذه المادة أنه إذا لم يُحدِّد عقد العمل أجر العامل، فإنَّه يستحقَّ الحدَّ الأدنى للأجر المهنة أو الحرفة التي يُمارسها. أمَّا إذا تمَّ تحديد الأجر سواءً في عقد العمل الفردي أم الجماعي، فإنَّه يستحقَّ الأجر المتفق عليه، دون أن ينوِّه المشرِّع إلى ضرورة أن لا يقلَّ الأجر الاتفاقي عن الحدَّ الأدنى للأجر.

(١) حددت المادة (٣) من المرسوم رقم ٤٠/ لعام ٢٠١١ الحدَّ الأدنى لأجور عمَّال القطاع الخاص والتعاوني والمشارك بمبلغ قدره ٩٧٦٥/ ليرة سورية شهرياً.

وفي هذا الصدد نقترح حذف اللائحة الداخلية كطريقة من طرق تحديد أجر العامل؛ ذلك أن الأجر يتحدد من خلال الاتفاق. على عكس اللائحة الداخلية، التي تدخل في إطار السلطة التنظيمية لصاحب العمل، وتنظم دون أي تدخل من قبل العامل.

وحبذا لو أن المشرع صاغ النص كالتالي: يحدد الأجر في عقد العمل الفردي أو الجماعي، على أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، أما إذا لم يُحدد الأجر بإحدى هاتين الطريقتين، استحق العامل الحد الأدنى للأجر المنصوص عليه في القرار الصادر عن الجهة المختصة للمهنة أو الحرفة ذات العلاقة.

والهدف من هذه الإضافة هو إعطاء قوة قانونية أكبر لارتباط الحد الأدنى بالنظام العام من جهة، والحيلولة دون تفسير "الحد الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة" ما هو متبع كعرف أو عادة في المهنة، دون النظر لما هو محدد في القرار الصادر عن الجهة الإدارية المختصة.

ولعل قانون العمل المصري أشار إلى المعنى ذاته بشي من الاقتضاب والوضوح، حيث جاء في المادة (٣٧) على أنه: "إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج، أو بالعمولة، وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور".

أما الإشارة الثانية لقانون العمل السوري، فهي نص المادة (٧٤) التي يعترها شيء من الغموض. إذ تنص على أنه: "لا يجوز أن يقل الحد الأدنى العام لأجر العمال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام للأجور".

فهل تُعدّ هذه المادة مؤكدة للمادة (٧٢/أ) التي تُلزم اللجنة المشكّلة في مديريات العمل بمراعاة الحد الأدنى العام للأجور عند تحديدها الحد الأدنى الخاص بكل مهنة أو حرفة؟ وعندها كان من المفروض صياغة النص كالتالي: لا يجوز أن يقل الحد الأدنى الخاص^١ لأجر العمال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام للأجور. أم أن المقصود ضرورة احترام الحد الأدنى الاتفاقي للحد الأدنى العام للأجور، بحيث تصبح صياغة المادة كالتالي: لا يجوز أن يقل الحد الأدنى الاتفاقي لأجر العمال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام للأجور.

نحن من جهتنا نؤيد الشرح الأول. أي أن هذه المادة تؤكد على ضرورة احترام لجان تحديد الأجور للحد الأدنى العام المحدد من قبل اللجنة الوطنية لتحديد الأجور، وذلك بالرجوع إلى الباب الثالث عشر الخاص بالعقوبات.

(١) ونقصد هنا بالحد الأدنى الخاص، الحد الأدنى الخاص بكل مهنة أو حرفة.

حيث فرض المشرع في المادة (٢٦١) من قانون العمل السوري جزاءً على كل من يخالف حكم المادة (٧٦) ويحدّد أجر العامل بما يقلّ عن الحدّ الأدنى العام للأجور، أو الحدّ الأدنى الخاصّ -في حال وجوده- دون أن يتطرّق لأيّ جزاء يمكن أن يترتّب على مخالفة أحكام المادة (٧٤) منه.

وهذا إن دلّ على شيء فهو يدلّ على أنّ الحكم الوارد في هذه المادة موجّه إلى لجان تحديد الأجور المشكّلة في مديريات العمل. إذ من غير المنطقي أن يفرض المشرع غرامات على هؤلاء الموظفين، الذين يخضعون في حال مخالفتهم لأحكام القانون للمحاسبة وفقاً لقانون الوظيفة العامّة.

وبالتالي، فالمادة التي تؤكّد على ضرورة احترام الحدّ الأدنى للأجر؛ لطابعها الحمائي هي المادة (٧٦) من قانون العمل السوري، بالرغم من ضعف صياغتها التشريعيّة، بالإضافة إلى المادة (٧٧/أ)، التي تؤكّد على ضرورة احترام الحدّ الأدنى عند تحديد الأجر بالعمولة أو بالإنتاج.

وأبعد من ذلك، يجب على أصحاب العمل أن يتقبّدوا -بالإضافة إلى الحد الأدنى القانوني للأجر- بالحدّ الأدنى الإتفاقي، الذي تنصّ عليه اتفاقات العمل الجماعيّة، إذ ليس لأصحاب العمل الحرية المطلقة في تحديد أجر العامل^١.

ولأنّ أيّ قانون لا يُعدّ ذا أثر حقيقيّ في تنظيم علاقات الأفراد، إلا إذا كان مؤيداً بالجزء الذي يشكّل دافعاً حقيقياً وجدياً لدى المُخاطبين بأحكام القانون للالتزام به. ولحرص المشرع في قانون العمل السوري على التقيد الكامل بأحكامه، فإنّه لم يكتفِ بالمؤيد المدني، إنّما نصّ على جزاء آخر، يتمثّل في الغرامة كمؤيد جزائيّ إلى جانب المؤيد المدني.

ثانياً - الأثر المترتب على عدم احترام الحد الأدنى للأجر:

إنّ عدم احترام الحد الأدنى للأجر يعني تعريض حقوق العامل المالية للخطر. ولأنّ هذا الخروج يؤثّر سلباً على الطبقة العاملة، وعلى أمن المجتمع كذلك، نصّ قانون العمل السوري على مؤيد مدنيّ ومؤيد جزائيّ يترتّب على هذه المخالفة.

١- المؤيد المدني:

تنصّ المادة السادسة من قانون العمل السوري على أنّه: "أ- يقع باطلاً كلّ شرط يُخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمّن إنقاصاً من حقوق العامل المقرّرة بموجبه.

ب- يستمرّ العمل بأيّ مزايا أو شروط أفضل لمصلحة العامل تكون مقرّرة أو تقرّر في عقود العمل الفرديّة أو اتفاقات العمل الجماعيّة أو الأنظمة الداخليّة للعمل أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف والعادة".

^(١) CRISTAU Antoine, Droit du travail, 8 édition, Hachette, 2011, p. 66

نستنتج من هذا النص أنه يجوز الاتفاق على أجرٍ أعلى من الحد الأدنى للأجور، ولكن لا يجوز الاتفاق على أجرٍ أقلّ منه. وفي حال الاتفاق على أجرٍ أقل، يكون البطلان قاصراً على الشرط المخفض للأجر، بينما يبقى العقد صحيحاً في باقي أجزائه؛ ذلك أنّ العقد صحيح ولا يُخالف النظام العام أو الآداب العامة، بل يخالف في جزئيه الخاصة بالأجر أحكام النظام العام الحمائي الواردة في قانون العمل. وبالتالي، يستمرّ العقد مع استحقاق العامل الحد الأدنى لأجر مهنته.

وإلزام قانون العمل السوري صاحب العمل الذي يُخالف الحد الأدنى للأجر بدفع الفرق المترتب بين الأجر الفعلي والحد الأدنى للأجور في الباب الخاص بالعقوبات^١، لا يعني أنّ الحكم على صاحب العمل بدفع الفرق يحمل معنى الجزاء؛ بل يأتي هذا الحكم تنفيذاً لقاعدة قانونية تُعدّ من النظام العام الحمائي، وإلزام صاحب العمل بإعمال حكمها بعد أن امتنع عن الالتزام بها طواعية، فأصبح من الواجب إلزامه بها بموجب حكم قضائي.

وإلزام صاحب العمل بدفع الفارق، وإن جاء بالنسبة للأجر المحدد على أساس العمولة أو الإنتاج، ولكننا نرى أنّ هذا الحكم يشمل جميع العمّال مهما كانت طريقة تحديد أجرهم. إلا أنّ مبرّر ذكر المشرّع لها هو إمكانية التلاعب بالحد الأدنى في هذه الطريقة من طرق أداء الأجر.

ولم يكتفِ قانون العمل السوري بالمؤيّد المدني، فنصّ على مؤيّد جزائيّ يترتب على مخالفة الحد الأدنى للأجور.

٢- المؤيّد الجزائيّ:

وتتمثّل في مبلغ من المال يُلزم صاحب العمل المخالف للحد الأدنى للأجر بأدائه؛ بغية تحقيق الردع الخاص والردع العام. ونصّ قانون العمل السوري^٢ على حدّين لهذا الجزاء: حدّ أدنى يتمثّل في مبلغ خمسة آلاف ليرة سورية، وحدّ أعلى يصل إلى عشرة آلاف ليرة سورية.

ولم ينصّ قانون العمل السوري على مبدأ تعدّد الجزاء بعدد من ارتكبت المخالفة بحقهم بشكلٍ مستقلّ بالنسبة لكلّ مخالفة، إنّما جعل هذا مبدأ العام ينطبق على كلّ مخالفةٍ منصوص عليها في الباب الخاص بالعقوبات^٣.

(١) تنصّ المادة (٢٦٢/أ) من قانون العمل السوري على أنه: "يعاقب كل صاحب عمل يخالف أحكام المادة (٧٧/أ) بغرامة لا تقلّ عن ٥٠٠٠/ خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على ١٠٠٠٠/ عشرة آلاف ليرة سورية، وتقضي المحكمة على صاحب العمل المخالف لأحكام هذه المادة فضلاً عن الغرامة بإلزامه دفع الفرق بين ما كان يؤديه للعامل والحدّ الأدنى لأجر فنته".

(٢) انظر المادة (٢٦١/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٢٧٥/أ) من قانون العمل السوري.

وكذلك، بالنسبة إلى مضاعفة الغرامة في حال التكرار^١. ولعلّ عدم ذكره هذين المبدئين بصورة مستقلة بالنسبة لكل مخالفة، يعود إلى رغبته في تحاشي التكرار.

وحسناً فعل قانون العمل السوري عندما نصّ على تشديد الجزاء في حال التكرار. فمضاعفة العقوبة يشكّل رادعاً قوياً لدى أصحاب العمل للالتزام بأحكام قانون العمل. وخاصةً أنّ مبالغ الغرامة التي تبناها قانون العمل السوري لا ترقى إلى مستوى يمكن معه أن تشكّل رادعاً حقيقياً لأصحاب العمل لدفعهم إلى الامتثال بأحكام الحد الأدنى وعدم مخالفتها.

ولا يتمّ تحديد الحد الأدنى للأجر بشكلٍ عشوائي، إنّما على أساس ضوابط ومعايير مختلفة. فما هي هذه الضوابط؟

المطلب الثاني

ضوابط تحديد الحد الأدنى للأجر

لم يكتفِ المشرّع السوري في قانون العمل بالنصّ على تشكيل اللجنة الوطنية لتحديد الأجور، بل حدّد الضوابط التي يجب أن تستعين بها عند تحديدها الحد الأدنى للأجر. فنصّ في المادة (٧٠/ب) على أنه: "يجب على اللجنة أن تُراعي في أداء مهمتها الأزمات الاقتصادية وهبوط النقد وسعر صرف العملة الوطنية والقوة الشرائية والمستوى العام للأسعار وغيرها من المتغيرات الاقتصادية".

وبالتالي، فالمعايير التي نصّ عليها المشرّع وردت على سبيل المثال لا الحصر. بدليل قوله: "وغيرها من المتغيرات الاقتصادية".

كذلك، نصّ قانون العمل السوري على بعض الضوابط الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجر، مع التركيز على أهمية العمل الذي يقوم به العامل، وذلك في معرض حديثه عن اللجان المختصة بإعداد مقترحات عن الحد الأدنى الخاص للأجور في مديريات العمل.

وفي ضوء هذه المعايير القانونية نستطيع أن نحدّد الضوابط التي تحكم مسألة تحديد الحد الأدنى للأجور، بالضابط الاجتماعي (الفرع الأول)، والضابط الاقتصادي (الفرع الثاني)، والضابط أهمية العمل (الفرع الثالث).

(١) انظر المادة (٢٧٥/ب) من قانون العمل السوري.

الفرع الأول

الضابط الاجتماعي

إنّ اهتمام المشرّع بهبوط النقد، وسعر صرف العملة، والقوة الشرائية، يدلّ على الهدف الاجتماعي لعنصر الأجر. إذ لا يكفي أن يكون الأجر متناسباً مع مقدار الجهد الذي يبذله العامل، بل لابدّ أن يكون متوازناً مع مستوى الأسعار، ليغدو كافياً لتأمين حياة كريمة للأخير، في ظلّ الأوضاع الاقتصادية السائدة في البلد. ويمكننا تسمية هذا الضابط "بضابط الكفاية الاجتماعية للأجر". فلكلّ إنسانٍ يعمل الحقّ في مكافأة عادلة، تؤمن له ولأسرته حياة كريمة، تدعم -في حال الضرورة- بوسائل الحماية الاجتماعية الأخرى^١.

وتبنتى دستور الجمهورية العربية السورية^٢ مبدأ الحد الأدنى للأجر، فنصّ على أنه: "لكل عامل أجر عادل حسب نوعية العمل ومردوده، على أن لا يقلّ عن الحد الأدنى للأجور الذي يضمن متطلبات الحياة المعيشية وتغيّرها".

ونستنتج من هذا النص مدى اهتمام المشرع السوري بالبعد الاجتماعي للإنساني لعنصر الأجر، وبالأخص حدّه الأدنى، الذي يجب أن يكون كافياً لتأمين متطلبات الحياة المعيشية.

وعليه، يُعدّ حصول العامل على أجرٍ كافٍ لإشباع حاجاته المعيشية وسيلة من وسائل الحماية الاجتماعية، التي يجب أن تلتزم بها جميع الدول، المتحضرة منها والنامية على حدّ سواء. ومصطلح "الحماية الاجتماعية" يعني حماية المجتمع من الظلم والفساد، وما يترتب عليهما من تهديدٍ لأمنه واستقراره.

وهذا هو الهدف البعيد من مسألة تحديد حدّ أدنى للأجر، أمّا الهدف القريب والمباشر فهو حماية العمّال من استغلالهم من قبل أصحاب العمل، وذلك بإعطائهم أجوراً متدنية لا تتناسب مع الجهد الذي يبذلونه. وإن كان متناسباً مع جهدهم، فإنّه لا بدّ أن يكون كافياً لإشباع حاجاتهم الأساسية.

والسؤال الذي يطرح نفسه هو: ما المقصود بالحاجات المعيشية للعامل التي يجب أن يغطيها الحدّ الأدنى للأجر؟ هل تحدّد بالحاجات المادية فقط أم تُضاف إليها الحاجات الاجتماعية كذلك؟

(١) المادة (٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(٢) انظر المادة (٢/٤٠) من دستور الجمهورية العربية السورية الصادر في ٢٤/شباط/٢٠١٢.

يرى أحد شُرّاح القانون^١ أنّ الحاجات المعيشيّة التي يجب أن يُغطيها الحدّ الأدنى للأجر تحدّد بالغذاء والدواء والسكن والملبس اللازم للعامل ولمن يعوله. بينما يرى آخر^٢ أنّ الحاجات المعيشيّة للعامل تمتدّ لتشمل الحاجات الاجتماعيّة كذلك.

ومن جهتنا نعتقد أنّ هذه النظرة التقليديّة لمسألة الحاجات المعيشيّة للعامل، التي تُحدّد بالحاجات الماديّة فقط، لم تُعدّ مجدية في وقتنا الحاضر، إذ ليس بالخبر وحده يحيا الإنسان، وخاصةً بعد تطور أنماط الحياة وازدياد حاجات الإنسان، وتقدّم تشريعات العمل في مسيرة حماية العامل.

وعليه، فالحاجات المعيشيّة للعامل التي يجب أن يُغطيها الحدّ الأدنى تمتدّ لتشمل حاجاته الاجتماعيّة كذلك، انطلاقاً من ضرورة الحفاظ على الصحة النفسيّة للعامل. ذلك أنّ العامل كأَيّ إنسان، لا يستطيع أن يعتمد على إشباع حاجاته الماديّة فقط ليستمرّ في الحياة بصورة متوازنة. فالإنسان نفسٌ وروحٌ وجسدٌ، وأَيّ إهمالٍ أو تقصيرٍ في إحدى هذه النواحي يؤثر سلباً على قدرته على أداء عمله على أكمل وجه، وعلى قدرته في دفع عجلة الإنتاج نحو الأمام، ويقضي على روح الإبداع والابتكار لديه في نهاية المطاف.

وانطلاقاً من ضرورة الاهتمام بالصحة النفسيّة للإنسان، اعتبرت العديد من أنظمة التأمين الصحي عمليّات التجميل مشمولةً بنظامها. وهذا إن دلّ على شيءٍ فإنّه يدلّ على مدى اهتمام المشرّعين بالإنسان ككل، نفساً وجسداً. فمن باب أولى أن يهتمّ المشرّع العمالي بحاجات العامل الماديّة والمعنويّة على حدّ سواء.

هذا من ناحية الصحة النفسيّة، أمّا من الناحية القانونيّة فإننا نستطيع أن نتخذ من إقرار المشرّع بحقّ العامل في العطل والإجازات، وعدم السماح له بالتنازل عن حقّه في الإجازة السنويّة، دليلاً على حرص المشرّع على الحقوق الاجتماعيّة للعامل. فمن غير المعقول أن يحمي حقّ العامل في الإجازة السنويّة؛ بغية تجديد نشاطه^٣، ولا يكفل له قدرًا من الأجر يساعده على تحقيق هذا الهدف.

لذلك، فإنّه من مصلحة الدولة أولاً، والمنشأة ثانياً، ثمّ العامل، أن تؤخّذ بعين الاعتبار عند تحديد الحاجات الأساسيّة، الحاجات الماديّة والاجتماعيّة للعامل على حدّ سواء، بغية تحقيق التقدّم الاقتصادي، والاستقرار الاجتماعيّ.

ولكننا نعتقد أنّ المشرّع العماليّ لن يستطيع - من الناحية العمليّة - تحقيق هذا الهدف لوحده؛ نتيجة ضغط الفعاليّات الاقتصاديّة، وتأثيرها المباشر على مراكز اتخاذ القرار. لذلك، فإننا نقترح أن يتمّ الاهتمام بالحاجات الاجتماعيّة للعامل بالتعاون مع نقابات العمّال ذاتها، كما هو الحال بالنسبة لنوادي

(١) سيف بن راشد بن مسلم الهنائي، الحماية القانونية للأجر، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ٧٨.

(٢) المختار أعمرة، مرجع سابق، ص ١٠٢.

(٣) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٣٧١.

الضباط ونوادي نقابات المعلمين، وذلك بإنشاء نوادي خاصة بعمّال القطاع الخاص، سواءً بالنسبة لعمّال كلّ مهنة على حده، أم بالنسبة للعاملين في مهنة محدّدة، مع التأكيد على ضرورة تخصيص أكثر من منشأة ترفيهية واحدة في كلّ محافظة؛ ذلك أنّه كلّما زاد عدد المستفيدين من المنشأة، كلّما ضعف مستوى خدماتها.

والأصل أن تقتصر أولوية المشرّع عند تحديده للضوابط القانونية لتحديد الحد الأدنى للأجر على الضابط الاجتماعي؛ ذلك أنّ الضابط الاقتصادي يهتمّ به الاقتصاديون. إلّا أنّ قانون العمل السوري نصّ على هذا الضابط كذلك.

الفرع الثاني

الضابط الاقتصاديّ

بدأ قانون العمل السوري تعداده الضوابط الناظمة لعمل اللجنة الوطنية لتحديد الأجور بضابط الأزمة الاقتصادية، الذي يصبّ الأخذ به في مصلحة صاحب العمل، ومدى قدرته على دفع الأجور، قبل الاهتمام بمصلحة العامل. هذا من حيث الأصل، إلّا أنّه وعلى المدى البعيد يمكن أن يساهم في حماية حقوق العامل.

إذ يسعى أصحاب العمل عادةً إلى خفض تكاليف إنتاجهم، بغية زيادة أرباحهم^١. وتعدّ أجور العمّال من أهمّ تكاليف الإنتاج، التي يدفع ارتفاعها المنشآت الاقتصادية الكبيرة إلى نقل مركز أعمالها إلى دول أخرى، تتخفّض فيها أجور الأيدي العاملة، كالصين مثلاً.

ويهتمّ المعيار الاقتصاديّ بالدرجة الأولى بقدرة المنشآت على أداء الأجور. وهذه القدرة تختلف باختلاف المركز الماليّ للمنشأة.

ويمكن تحديد قدرة المنشآت على أداء الأجور من خلال مراعاة المستوى العام للأجور في المحافظة^٢. ومن جهتنا نرى أنّ هذا المستوى يتحدّد بالنظر إلى مستوى الأجور في القطاع الصناعي والتجاريّ. فمن خلال هذين العنصرين نستطيع تحديد المستوى العام للأسعار، ومدى القوّة الاقتصادية للمنشآت الكائنة في المحافظة، وقدرتها على أداء أجورٍ مرتفعةٍ لعمالها، دون أن يؤثر ذلك على وجودها، وقدرتها التنافسيّة.

(١) علي محمد رضا يونس، ضمانات تحديد الأجر في عقد العمل في القانونين العراقي والمصري، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربيّة، قسم الدراسات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٥٧.

(٢) انظر المادة (٧٢/هـ) من قانون العمل السوري.

وينتقد أحد سُرَّاح القانون^١ معيار قدرة كل منشأة أو قطاعٍ صناعيٍّ على أداء الأجر، والذي يؤدي إلى الإخلال بمبدأ المنافسة الشريفة، وذلك بإقرار حدٍّ أدنى من الأجر أكبر للمنشآت ذات الأرباح العالية، وبالتالي التقليل من أرباحها. كذلك، فإنّه يرى أنّ المنشآت ذات الأرباح العالية تمرّ بمراحل نموٍّ وازدهارٍ، ومراحل تراجعٍ وأزماتٍ.

ولكنّنا نرى أنّ المعيار الاقتصاديّ وضع أصلاً لحماية أصحاب العمل ذوي الربح المحدود، الذين يملكون منشآت صغيرة أو متوسطة الحجم، والتي يُخشى في حال زيادة تكاليف عملها أن تضطر لوقف العمل وإغلاق منشآتها، ويغدو أصحابها هم أيضاً بحاجة إلى العمل التابع. الأمر الذي يزيد من عدد العاطلين عن العمل، ويُرهب عاتق الدولة بالمزيد من مشاكل البطالة، ويؤثّر وجودهم سلباً على سوق الأيدي العاملة؛ وذلك بازدياد أعدادهم، وما يترتّب على ذلك من ازدياد استغلالهم من قِبَل أصحاب العمل.

لذلك، فالضابط الاقتصاديّ وإن أُخِلَّ بالعدالة التنافسيّة، إلّا أنّه يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعيّة؛ وذلك بحماية أصحاب الربح المحدود من جهة، وحماية الطبقة العاملة كنتيجة لهذه الحماية، من جهة أخرى. وهذا يعني أنّ الضابط الاقتصاديّ يمكن أن يُساهم إلى جانب الضابط الاجتماعيّ في وضع حدٍّ أدنى لأجر العامل، تؤمّن له حياةً كريمة، وتساهم في استقرار علاقة العمل.

وهناك ضابط آخر يؤخذ به عند تحديد الحدّ الأدنى للأجور، وهو يميّز بين أجرٍ وآخر على أساس أهميّة العمل.

الفرع الثالث

ضابط أهميّة العمل

يؤخذ بضابط أهميّة العمل عند وضع الحدّ الأدنى الخاص بكلّ مهنةٍ أو حرفةٍ، والذي يتمّ اقتراحه من قِبَل اللجان الخاصّة في مديريات العمل. ويميّز هذا الضابط بين أجر العمّال بالنظر إلى العمل الذي يقومون به. فالعاملون داخل المنشأة الواحدة يمكن أن يُحدّد لهم أكثر من حدٍّ أدنى واحد، كالعاملين في الفنادق، إذ يختلف الحدّ الأدنى لأجر من يعمل -على سبيل المثال- في الاستقبال، عن الذي يُرشد النزلاء إلى غرفهم.

وأشار قانون العمل السوري^٢ إلى هذا الضابط عند حديثه عن الحدّ الأدنى الخاص للأجور، والذي يتمّ تحديده بقرارٍ يصدر عن وزير العمل، بناءً على اقتراحٍ مقدّمٍ من قِبَل اللجان المختصّة في

(١) المختار أعمرة، مرجع سابق، ص ١٠٩.

(٢) انظر المادة (٧٢/ج) من قانون العمل السوري.

مديريات العمل^١. فقد حدّد قانون العمل السوري المعايير الناظمة لعمل هذه اللجان بضرورة مراعاة المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل، وأهميّة العمل، ودوره في تطوير الإنتاج، وظروف العمل ومكانه، والمستوى العام للأجور في المحافظة، ذلك كلّه في ضوء الحدّ الأدنى العام للأجور^٢.

وفي هذا الصدد نلاحظ أنّ المشرّع لفت نظر هذه اللجنة إلى ضرورة مراعاة الحدّ الأدنى العام المقرّر من قبل اللجنة الوطنيّة^٣. مؤكّداً بذلك أنّ القرارات الصادرة عن هذه اللجنة تُعدّ بمثابة نصّ عام، يجب على اللجان المختصة بتحديد الأجور في مديريات العمل احترامها؛ لأنّها التشريع العام الذي يجب على كلّ تشريع خاص -في هذا الصدد- التقيّد به، وذلك بعدم مخالفته بإقرار حدّ أدنى خاص ينزل عن الحدّ الأدنى العام للأجور، مع إمكانية إقرار حدّاً أدنى للأجور أعلى من الحدّ الأدنى العام.

وهذا الأمر ينسجم مع الهدف من إنشائها، فاللجنة الوطنيّة تحدّد الحدّ الأدنى بالنظر إلى الظروف الاجتماعيّة والاقتصاديّة على مستوى الدولة. أمّا اللجان المختصة تحددها بالنظر إلى الظروف الخاصة بكلّ مهنة أو حرفة على مستوى المحافظة. وتتخذ اقتراحها بعد السماع لرأي كلّ من ممثلي أصحاب العمل والعمال ذوي الشأن^٤. على عكس اللجنة الوطنيّة التي لا تضمّ في تشكيلها ممثلين عن أصحاب العمل والعمّال، ويعتبر أعضاؤها ذات صفات رسميّة.

وهذا يعني أنّه أصبح لدينا في سورية حدّين للأجر: الحدّ الأدنى العام، الذي تختصّ بتحديدته اللجنة الوطنيّة لتحديد الأجور. والحدّ الأدنى الخاص بكلّ مهنة أو حرفة، الذي يُحدّد بقرار من وزير العمل.

إلا إنّ الحدّ الأدنى الخاص يمكن أن يستغرق الحدّ الأدنى العام إذا كان أعلى منه. وعندها يجب على صاحب العمل التقيّد بالحدّ الأدنى الخاص -في حال وجوده- دون أن يستطيع التذرع بأنّ الأجر الذي يعطيه مطابق للحدّ الأدنى العام، إذ يتمّ التعويل في هذه الحالة على الحدّ الأدنى الخاص للتوثّق من احترام صاحب العمل للحدّ الأدنى للأجر.

ويمكننا تبرير الأخذ بضابط أهميّة العمل كإحدى أهم الضوابط التي تحدّد عمل اللجان المختصة بتحديد الحدّ الأدنى الخاص في أنّ العامل الذي يُساهم في تطوير الإنتاج كمّاً ونوعاً جدير برعاية المشرّع، من حيث ضرورة أن يكون الحدّ الأدنى المقرّر لهذه الفئة أعلى من الفئات الأخرى. فهذا العامل لا يؤدّي خدمةً للمنشأة فقط، إنّما للاقتصاد الوطنيّ ككل.

(١) تنصّ المادة (٧٣) من قانون العمل السوري على أنّه: "تعرض مقترحات كلّ لجنة على الوزير لإصدار قرار تحديد الحدّ الأدنى للأجور في مهنة معيّنة ضمن منطقة عملها".

(٢) انظر المادة (٧٢) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر الفقرة أ/ من المادة السابقة.

(٤) انظر المادة (٧١/د) من قانون العمل السوري.

كذلك، جاء في الأسباب الموجبة لقانون العمل السوري الجديد في معرض حديثه عن الأسباب التي توضح اقتراح مشروع قانون العمل من الناحية الاقتصادية ضرورة: "مراعاة لجان تحديد الحد الأدنى للأجور المشكّلة في المحافظات المؤهلات اللازمة للقيام بالعمل، والتركيز على أهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج".

ولأنّ العمل الذي يحتاج القيام به إلى مؤهلات وخبرات عالية، يكلف العامل جهداً مضاعفاً من حيث الدقة والتركيز العالي أثناء أدائه، أكدّ قانون العمل السوري¹ على ضرورة مراعاة المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.

وبهذا المعيار يميّز قانون العمل السوري بين العمّال من حيث الحد الأدنى للأجر، بالنظر إلى مؤهلاتهم العلمية والعملية. فالعامل الذي يتولّى إدارة فرع المنشأة، يختلف عن العامل الذي يعمل على آلة لتغليف أو تعبئة المنتجات. فالمؤهل العلمي والخبرة العملية أمران لا غنى عنهما للسير بالمنشأة نحو التطور والنجاح.

ولأنّه لا يمكن النظر إلى أيّ عملٍ بمعزلٍ عن ظروف أدائه، نصّ قانون العمل السوري² على مراعاة ظروف العمل ومكان أدائه، عند تحديد الحد الأدنى الخاص للأجر. فمن يعمل في ظروف مناخية صعبة تحت تأثير الحرّ والبرد، لا يُشبه من يقوم بأعمال مكتبية، وهذا ما يسمّى بالظروف المناخية للعمل.

كذلك، لا بدّ من مراعاة طبيعة العمل ذاته، فمن يعمل في صناعة الحديد والمواد الصلبة يختلف عن الذي يعمل في تصنيع القماش. وفي هذه الحالة نلاحظ أنّ العمل يتمّ تأديته في أمكنة متشابهة، داخل مصنع أو معملٍ أو ورشة، ولكن الذي يختلف في هذه الحالة طبيعة العمل. فمراعاة ظروف العمل ومكان أدائه في تقدير الحد الأدنى تُعدّ من الوسائل التي تُساهم في إنصاف العامل من جهة، وتحقيق التوازن في توزيع الأيدي العاملة من جهةٍ أخرى؛ ذلك أنّ العمّال لن يحجموا عن الالتحاق بالأعمال ذات الظروف الصعبة لمعرفتهم أنّهم سينالون مقابلاً عادلاً لهذا الجهد الإضافي.

وبالتالي فضابط أهمية العمل لا يمكن الأخذ به عند تحديد الحد الأدنى العام للأجور على مستوى الدولة، إنّما يؤخذ به عند تحديد الحد الأدنى الخاص بكلّ مهنة.

ونحن نرى أنّ هذا المعيار هو معيارٌ عادلٌ، ولكنه بعيدٌ -من حيث المبدأ- عن الجوانب الإنسانية، التي كانت السبب الأول في تنظيم قانون العمل لمسألة الحد الأدنى للأجور. ولكن ما من شيء يمنع من إضافة بُعدٍ آخر لهذه الوسيلة ذات الطابع الحمائي، وذلك بجعلها وسيلةً لدفع العامل إلى تطوير خبراته ومهاراته، بغية حصوله على أجرٍ أعلى.

(¹) انظر المادة (٧٢/ب) من قانون العمل السوري.

(²) انظر المادة (٧٢/د) من قانون العمل السوري.

ومن جهتنا نوّكد على أنّ هذا التمييز -من ناحية الحد الأدنى للأجر- لا ينال من مبدأ عدم التمييز بين العمّال من حيث الأجر، الذي تبناه المشرّع السوري في قانون العمل^١. ملزماً أصحاب العمل بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن الأعمال ذات القيمة المتساوية على جميع العاملين، دون التمييز بينهم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي.

ولعدم حصول لبسٍ أو غموضٍ في تفسير المقصود بالأعمال ذات القيمة المتساوية وضّح قانون العمل السوري^٢ بأنّها: "الأعمال التي تتطلّب من العاملين قدراً موازياً من المؤهّلات العلميّة والمعارف المهنيّة تتبنّتها وثيقة أو شهادة خبرة في العمل".

وعليه، ليس للعامل أن يتهم صاحب عمله بالتمييز بينه وبين عاملٍ آخر من حيث الأجر، إذا كان الأخير متفوّقاً عليه من حيث المؤهل العلميّ أو العمليّ.

ولحرص المشرّع السوري في قانون العمل^٣ على حماية العامل من كافة أشكال التمييز بينه وبين زملائه -من حيث الأجر- دون وجود مبرّر قانونيٍّ لذلك، أفرد في الباب الثالث عشر الخاص بالعقوبات نصّاً يُحاسب بموجبه كلّ صاحب عملٍ يُخالف الحكم الخاص بمنع التمييز بغرامة قدرها مئة ألف ليرة سورية.

ويأتي مبلغ هذه الغرامة في الدرجة الثانية، من حيث سقف الغرامات التي تبناها قانون العمل السوري، وذلك لتعلّقها بحقّ من حقوق الأساسيّة للعامل، والمتمثّل في حقّه في الحصول على مقابلٍ عادلٍ لجُده، بغضّ النظر عن أصله أو عرقه أو دينه أو السمات الأخرى التي لا تتصل بالعمل.

ولم ينصّ المشرّع السوري على حدّين لهذا الجزاء، حدّاً أعلى وحدّاً أدنى. على عكس ما هو الحال عليه بالنسبة للكثير من الجزاءات المحدّدة في الباب الثالث عشر، والمترتبة على المخالفات التي يرتكبها أصحاب العمل تجاه عمّالهم.

ولعلّ ذلك راجعٌ إلى حرص المشرّع على مبدأ المساواة بين العمّال؛ لخطورة ما يحمله التمييز من مساوئ على صعيد مصلحة المنشأة، بإضعاف همّة العامل المظلوم ورغبته في أداء العمل على أكمل وجه، وعلى صعيد المصلحة العامة، وذلك بزرع الحقد والضغينة بين أبناء الوطن الواحد، وما يخلقه على المدى البعيد من زعزعة للاستقرار الوطنيّ، وخاصةً التمييز القائم على أساس العقيدة أو الأصل الاجتماعيّ.

(١) انظر المادة (٧٥/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٧٥/ب) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٢٥٩/أ) من قانون العمل السوري.

وبالتالي، فالضابط الاجتماعي هو الضابط الوحيد الذي يجب الأخذ به عند تحديد الحد الأدنى العام للأجر على مستوى الدولة. هذا الضابط الذي يُراعى جميع العناصر والمعطيات الاقتصادية، من أسعار السلع والخدمات، والقوة الشرائية للنقود، وغيرها من العناصر التي يصبّ الأخذ بها في مصلحة العامل.

أمّا الضابط الاقتصادي والمتمثّل في مراعاة مدى قدرة المنشآت على أداء الأجر المقترح، وضابط أهمية العمل -الذي يميّز بين العمّال بالنظر إلى العمل الذي يقومون به- فيمكن مراعاتهما عند تحديد الحد الأدنى للأجر الخاص بمهنة أو حرفة معيّنة، مع عدم إهمال الضابط الاجتماعي.

وإذا كان هدف المشرّع من تنظيم الحد الأدنى للأجر هو تأمين أجرٍ يضمن للعامل حياةً كريمةً، فما هي العناصر التي تدخل في حساب الحد الأدنى للأجر؟

المطلب الثالث

عناصر حساب الحد الأدنى للأجر

الأصل أن يحصل العامل على مقابل عمله نقداً، ولكن ليس هناك ما يمنع من الاتفاق على أن يكون الأجر عينياً. فإذا كان الأجر مبلغاً من المال يتقاضاه من صاحب العمل، فلا مشكلة في تحديد حدّه الأدنى.

ولكن المشكلة تثور عندما يكون الأجر مبلغاً من المال يقدّمه عملاء المنشأة، أو نسبة مئوية من الأرباح، أو مزايا عينية يقدّمها صاحب العمل، أو منح ومكافآت يحصل عليها العامل. فهل تدخل هذه العناصر في حساب الحد الأدنى للأجر العامل، أم أنّها تدخل ضمن مفهوم الأجر عند حساب مستحقّاته العماليّة دون حدّه الأدنى؟

للإجابة على هذا التساؤل لابدّ من دراسة كلّ عنصرٍ من هذه العناصر على حده.

الفرع الأول

الأجر العينيّ كجزء من الحد الأدنى للأجر

سمح قانون العمل السوري في المادة الأولى منه لطرفي علاقة العمل بالاتفاق على أن يقوم ما يحصل عليه العامل من مزايا عينية لقاء عمله مقام الأجر. إذ لم يتطلب أن يكون أجر العامل مبلغاً نقدياً، مادامت المزايا العينية التي يحصل عليها هي أشياء يمكن تقويمها بالمال.

وبالتالي، يُشترط في الأجر العينيّ الشروط التالية:

الشرط الأول: أن تُقدّم للعامل مقابل جهدٍ يبذله، لا على وجه التبرع؛ فعقد العمل من عقود المعاوضة^١، وإلاّ يمكن أن تُعدّ هذه التقدمة منحةً، في حال توافر شروطها. ومادامت تُقدّم مقابل العمل، فهذا يعني أنّ صاحب العمل ملزم بأدائها، سواءً لوجود اتفاقٍ بذلك، أم للنصّ عليها في النظام الداخلي، أم نتيجة الاعتياد على صرفها.

الشرط الثاني: أن لا تكون من مستلزمات العمل؛ إذ تُعدّ عندها من أدوات العمل، لا جزءاً من الأجر. ويتمّ التمييز بين ما يُعدّ من مستلزمات العمل وما تُعدّ ميزةً عينيّةً بالنظر إلى الجهة التي تُستفيد من هذه الأداة. فإذا كانت تعود بالفائدة على المنشأة، فهي أداة للعمل، أمّا إذا كانت تعود بالفائدة على العامل، فهي ميزةً عينيّةً^٢.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^٣ أنّ المنفعة العينيّة التي تُعدّ جزءاً من الأجر هي تلك التي يُقصد منها تحقيق منفعة شخصية للعامل. أمّا إذا كانت المنفعة العينيّة الممنوحة للعامل تهدف إلى حسن سير العمل داخل المنشأة -كتأمين سكنٍ لناظر محطة السكك الحديدية لمراقبة سير القطارات- فلا يُعدّ ذلك تعويضاً ملحقاً بالأجر؛ لأنّ الغاية منه تحقيق مصلحة المنشأة، وليس منفعة العامل. كذلك، ميزة السكن المقدّمة للعاملين في الفنادق. إذ لا تُصرف مقابل عملهم، إنّما لتمكينهم من أداء واجبات عملهم على أكمل وجه^٤.

الشرط الثالث: أن يتمّ صرفها باستمرار. ويمكننا تبرير هذا الشرط بأنّ المزايا العينيّة تُعدّ أجراً، ويسري عليها ما يسري على الأجر من أحكام، وأهمّها: أدائها باستمرار وفقاً لما هو متفق عليه، مادام عقد العمل مستمرّاً.

وتُثير المزايا العينيّة -من وجهة نظرنا- مشكلةً بالنسبة للحدّ الأدنى للأجر، تتجلى في تقييمها بالمال. إذ لا تمثّل هذه المزايا العينيّة التي يقدّمها أصحاب العمل لعمّالهم في معظم الأحيان قيمةً ماديّة كبيرة. فالطعام الذي يُقدّم للعمال في المطاعم والفنادق يمكن أن يكون من الكميات الزائدة عن حاجاتهم. ولا تكلف هذا التقدمة شيئاً لصاحب العمل، إنّما من مصلحته تقديم الطعام للعامل، وإدخاله في حساب الحدّ الأدنى للأجر. ولكن، لا يكون الأمر كذلك إذا كانت مهنة صاحب العمل بعيدة عن

(١) أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمّان، ٢٠٠٩، ص ٢٠٢.

(٢) فاطمة الرزاز، الأجر الأدنى للعامل في قانون العمل المصري، مرجع سابق، العدد السادس والسبعون، ٢٠٠٦، ص ٧٦٠.

(٣) نقض ٦٢/٨٢٩، تاريخ ١٩٧٥/٦/٢٣. منشور في مجلة المحامون، مجلة تصدرها نقابة المحامين في الجمهورية العربية السورية، ١٩٧٥، قاعدة ٩٢٠.

(٤) فاطمة الرزاز، الأجر الأدنى للعامل في قانون العمل المصري، مرجع سابق، ص ٧٦٠.

المواد التي يقدّمها للعامل كميّزة عينيّة. كما لو كان صناعياً غير ملزم بتأمين المواصلات، ورغم ذلك قام بتأمينها.

لذلك، فإننا نقترح عدم إدخال المزايا العينيّة في حساب الحد الأدنى للأجر إلا في حدود معيّنة، تصل إلى عشرين بالمائة من مبلغ الحد الأدنى للأجر، إذا كانت الميزة المقدّمة للعامل مرتبطة بالعمل الذي يمارسه صاحب العمل.

ويمكننا تدعيم رأينا هذا بنصّ المادة (٨٢) من قانون العمل السوري، التي تمنع إجبار العامل على شراء أغذية أو سلع ممّا يُنتجه صاحب العمل أو يُقدّمه من خدمات، وخاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أنّ هذه المادة وردت في الفصل الثالث من الباب الخامس، الذي يهتمّ بتنظيم أجر العامل وحمايته.

وعلة هذا الحظر المقترح، هي عدم التحايل على أجر العامل؛ وذلك بأن يستعيد صاحب العمل ما يُقدّمه كأجرٍ للعامل على صورة أرباح. ولا يخفى على أحد أنّ اعتبار ما يُقدّمه صاحب العمل من مزايا عينيّة من إنتاجه أو إلزامه العامل بالشراء من منتجاته أو خدماته، ينطوي على ربح غير مباشر لصاحب العمل على حساب حرّيّة العامل في التصرف بأجره.

أمّا إذا لم تكن المزايا العينيّة المقدّمة للعامل مرتبطة بعمل صاحب العمل، فإننا لا نرى مانعاً من أن تدخل في حساب الحد الأدنى للأجر، ولكن دون أن تستغرق الأجر بكامله، كأن تكون في حدود أربعين بالمائة من مبلغ الحد الأدنى للأجر.

ولا تُثار هذه المشكلة عندما يتمّ الاتفاق على أن يكون أجر العامل نسبة مئوية من قيمة الصفقات أو الأرباح.

الفرع الثاني

العمولة والعلاوة

يمكن أن يحصل العامل على نسبةٍ من الأرباح التي يحققها لصاحب العمل، كصورة من صور الأجر المعترف به قانوناً. ولأنّ استمرار العامل بالعمل لا يمكن أن يتمّ بأجرٍ ثابت، بل هو قابلٌ للزيادة مع ازدياد سنوات خدمته، وأعبائه المالية، ضمن المشرّع حق العامل في العلاوة.

فما المقصود بالعمولة وما هو المقصود بالعلاوة؟

أولاً- العمولة:

وهي نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يتوسط فيها العامل، أو يعقدها لحساب صاحب عمله. ويمكن تحديد هذه النسب بموجب بندٍ اتفاقيّ، أو النصّ عليها في اللائحة الداخلية. فإذا لم يتمّ تحديدها، يتمّ الرجوع إلى العرف السائد في المهنة^١.

ونظّم القانون المدني السوري^٢ حالة عدم الاتفاق على مقدار الأجر، وعدم النصّ عليه في النظام الأساسي للعمل -والعمولة هي إحدى صور الأجر- بالرجوع إلى أجر المثل، وإلاّ إلى الأجر السائد وفقاً للعرف، وفي حال عدم وجوده يتولّى القاضي تحديده وفقاً لمقتضيات العدالة.

والاتفاق على أن يكون أجر العامل نسبة مئوية من قيمة الصفقة أو أرباح المنشأة لا ينال من طبيعة العقد، ولا من وصف من يقوم بالعمل بأنّه عامل^٣. وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^٤ أنّ الاتفاق على أن يكون للعامل نسبة من أرباح المنشأة لا يجعله شريكاً، إذ لا تعدو أن تكون تلك النسبة أجراً، متى كانت مقابل جهدٍ أو عملٍ يقدمه العامل.

ويتمّ الاعتماد على العمولة أو العمالة -كما يُسميها قانون العمل السوري القديم- كوسيلة لدفع العامل لبذل المزيد من الجهد لإنجاح عمله^٥؛ ذلك أنّ بيعه لقطعة ما أو إبرامه لصفقة ما، سينعكس إيجاباً على دخله، فكُلّما زادت أرباح صاحب العمل زاد أجر العامل.

وسواءً أكانت العمولة جزءاً من أجر العامل أم كانت الأجر بكامله، فإنّها تتحدّد بنسبة مئوية من قيمة الصفقة^٦. ونتيجةً لذلك لا يكون مقدارها ثابتاً^٧، إذ تفوق في بعض الأحيان الحدّ الأدنى للأجر للأجر بكثيرٍ وقد تقلّ عنه. وفي هذه الحالة يجب على صاحب العمل أن يُغطّي الفرق بين قيمة ما يتقاضاه العامل والحدّ الأدنى المقررّ لعمّال المهنة على صورة أجرٍ نقديّ؛ وذلك احتراماً لأحكام قانون العمل، وتحسباً للجزاء المقررّ لهذه المخالفة.

ولأنّ هذه الصورة من صور الأجر تُحدّد على أساس عنصرٍ متحركٍ، وهي قيمة الصفقة المُبرمة، لم يحدّد قانون العمل السوري أساساً لتقدير قيمتها.

(١) المختار أعمرة، مرجع سابق، ص ٥٢.

(٢) انظر المادة (١/٦٤٨) من القانون المدني السوري.

(٣) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي- شرح عقد العمل الفردي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٧٨.

(٤) نقض ٩٦/٤٠١، تاريخ ١٩٧٥/٣/٢٦. منشور في مجلة المحامون، مرجع سابق، القاعدة ٥٧١، ص ٤٨١.

(٥) محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٨٢.

(٦) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ١٩٦.

(٧) حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسّان، القاهرة، ١٩٩١، ص ١٩٠.

ولضمان حقّ العامل الذي يتقاضى أجره على أساس هذه الصورة من صور الأجر، في أن يحصل على مقدارٍ من الأجر يكفل له حياةً كريمةً، دون أن تغدو هذه الطريقة في الحصول على الأجر سبباً في هدر حقوقه الماليّة، نصّ قانون العمل السوري صراحةً على حقّ العامل الذي تمّ الاتفاق على تحديد أجره بالإنتاج أو بالعمولة في الحصول على أجرٍ لا يقلّ عن الحدّ الأدنى لأجر فنته^١.

ولكي لا يغدو أداء الأجر بالعمولة وسيلةً في يد أصحاب العمل للتهرّب من الحدّ الأدنى للأجور، أفرد قانون العمل السوري نصّاً يقضي بمحاسبة كلّ صاحب عمل يؤدّي أجر عمّاله على أساس العمولة أو الإنتاج، إذا خالف حكم الحدّ الأدنى، وذلك بإلزامه بدفع غرامة لا تقلّ عن خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على عشرة آلاف ليرة سورية، بالإضافة إلى إلزامه بدفع الفرق بين ما كان يؤديه للعامل والحدّ الأدنى المقرّر لأجر فنته^٢.

ويسري الحكم ذاته في حال الاتفاق على أن يُحتسب أجر العامل على أساس نسبةٍ من أرباح المنشأة. والفارق بين الحالتين أنّ العامل في حالة العمولة يحصل على نسبة من قيمة الصفقة، أمّا في حال مشاركته في الأرباح، فإنّه يحصل على نسبة من الأرباح، في حال تحقّقها. والعمولة أو نسبة الأرباح التي يحصل عليها العامل إضافةً لأجره، وإن ارتفعت بالأجر عن حدّه الأدنى، فإنّها تُعدّ جزءاً لا يتجزأ منه، وتدخل في حساب المستحقّات العماليّة.

وبالرغم من أنّ قانون العمل السوري الجديد لم ينصّ على هذا الأمر صراحةً، على عكس ما كان الحال عليه في ضوء قانون العمل القديم^٣ الذي عرّف الأجر في المادة الثالثة منه بأنّه: "كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها وعلى الأخصّ ما يلي: ١- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثّلين التجاريين". ولكننا نرى في تعريف المشرّع في قانون العمل الجديد للأجر في المادة الأولى منه بأنّه "كل ما يعطى للعامل لقاء عمله"، دلالة كافية على أنّ العمالة أو النسبة الأرباح تُعدّ جزءاً من أجر العامل عند حساب مستحقّاته العماليّة؛ ذلك أنّ العامل لا يستحقّها إلاّ إذا تحقّق سببها، وهو قيامه بالعمل.

ولأنّ العمولة ونسب الأرباح يعتبران جزءاً من أجر العامل، فإنّه يسري عليهما ما يسري على الأجر من أحكام، إذ لا يجوز تعديلهما إلاّ باتفاق الطرفين، ما لم يكن التعديل أصحح للعامل^٤.

(١) انظر المادة (٧٧/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٢٦٢/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) القانون رقم (٩١) لعام (١٩٥٩).

(٤) محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العُماني، مرجع سابق، ص ١٨٣.

ثانياً- العلاوة

تُعدّ العلاوة بكافة أشكالها جزءاً لا يتجزأ من أجر العامل. فلا يُنظر إليها على أنّها أجرٌ مستقلٌّ، ويجب أن لا يقلّ عن الحدّ الأدنى للأجور^١. فهي مبلغ من النقود تُعطى للعامل زيادة على أجره لأسبابٍ مختلفة. إمّا تنفيذاً للقوانين والأنظمة، كالعلاوة الدورية أو علاوة غلاء المعيشة، أو مراعاةً لظروفه العائليّة^٢.

والسؤال الذي يطرح نفسه، هل تدخل العلاوة في حساب الحدّ الأدنى للأجر؟

نلاحظ أنّ قانون العمل الفرنسي القديم استثنى علاوة الأقدميّة من حساب الحدّ الأدنى للأجر^٣. ويبدو أنّ السبب في ذلك أنّه إذا أدخلنا علاوة الأقدمية في حساب الحدّ الأدنى للأجر، فهذا يعني أن يتساوى الحدّ الأدنى لأجر العامل الذي يتمتع بالأقدميّة مع أجر العامل الجديد.

ومن جهتنا نرى أنّه لا بدّ من إخراج العلاوة -بأشكالها كافة- من حساب الحدّ الأدنى؛ وذلك لاختلاف الأساس القانوني لكلّ منهما، هذا بالإضافة إلى اختلاف غايتيهما. فحقّ العامل في حدّ أدنى من الأجر مستمدّ من نصّ قانونيٍّ مستقلّ عن حقّه في العلاوة، التي يمكن أن تجد أساساً لها في القانون، أو الأنظمة، أو العرف.

وعليه، فإنّنا أمام حقّين ماليين مستقلّين للعامل، يجدان أساساً لهما في نصّين مستقلّين، هذا من جهة، ومن جهةٍ أخرى، فإنّ العلاوة تأتي لتكمل الحدّ الأدنى للأجر في حالات علاوة غلاء المعيشة وعلّوة الأعباء العائليّة، بعد أن يكون الحدّ الأدنى قد فشل بمفرده في تأمين حياةٍ كريمةٍ للعامل. أمّا علاوة الأقدميّة والعلّوة الدورية، فإنّها تأتي لتميّز العامل الذي يتمنّع بالأقدميّة، وما يترتّب عليها من زيادة في خبراته ومهاراته، عن العامل الذي تمّ تعيينه حديثاً.

والى جانب هذه العلاوات، هناك مبالغ تقدّم للعامل تحت مسمّى البدل. فما هو مدى ارتباط

البدل بأجر العامل؟

(١) المختار أعمرة، مرجع سابق، ص ٥٣.

(٢) محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣٨٤.

(٣) انظر المادة (١٤١-١) الفقرة (أ/٨) من قانون العمل الفرنسي القديم.

الفرع الثالث

البذل

وهو ما يُعطى للعامل لقاء ظروف العمل أو المخاطر التي قد يتعرّض لها أثناء أدائه العمل^(١). ويرى أحد شُرّاح القانون^(٢) أنه يحمل معنى التعويض عن الافتقار الذي حصل في ذمّة العامل، نتيجة مصاريف تكبدها أو خسائر تحملها بمناسبة أدائه العمل. ولكننا نرى أنه لا يحمل معنى التعويض عن الافتقار الماليّ في كلّ الحالات؛ ذلك أنّ البذل يأتي في بعض الأحيان ليعوّض العامل عن الجهد أو الطاقة الإضافيّة التي يبذلها في العمل.

ولا يُعدّ البذل في جميع الحالات جزءاً من الأجر، كما هو الحال عليه بالنسبة لبذل السفر، الذي نصت عليه صراحةً المادة الأولى من قانون العمل السوري. وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^(٣) أنّ التعويضات الخاصّة بالتمثيل والضيافة والسفر لا تدخل في الأجر عند حساب تعويضات العامل.

وبالتالي، فالبذل الذي يخرج عن مفهوم الأجر هو الذي يأتي لتعويض العامل عن المصاريف المرتبطة بالعمل ذاته^(٤)، كبذل التمثيل أو السفر. أمّا ما يُدفع له نظير الأخطار التي يتعرّض لها أثناء أدائه العمل، كبذل طبيعة العمل، فإنّه يُعدّ جزءاً من أجر العامل، ويدخل في حساب مستحقّاته العماليّة^(٥).

إلا أنّ محكمة النقض السوريّة^(٦) ترى أنّ تعويض طبيعة العمل والمسؤوليّة يُمنحان لقاء عملٍ ذو طبيعة خاصّة، أو لقاء مسؤوليّة معيّنة ناتجة عن العمل المسند إلى العامل. وبالتالي، إذا زالت عن عمل العامل هذه الصفة الخاصّة أو المسؤوليّة، وكان زوالها أمراً طبيعياً، بحيث لم يلجأ صاحب العمل إليه بقصد الإضرار بالعامل، أو بشكلٍ غير قانونيّ، فإنّ حجب التعويض المقابل للعمل يتفق وأحكام القانون. فهذه التعويضات لا تُعدّ جزءاً من الأجر مهما طال عليها الزمن؛ فهي تدور وجوداً وعدمياً مع السبب الذي أدّى إلى منحها للعامل.

ولكننا من جهتنا نعتقد أنّ المحكمة وقعت في لبسٍ فيما يتعلّق بتعويض طبيعة العمل الأصليّة، وتعويض طبيعة العمل الذي كلف به العامل بصورة استثنائيّة. فالغاء تعويض طبيعة العمل أو

(١) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان، ٢٠١٠، ص ١٦٢.

(٢) حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣، ص ٥٣١.

(٣) نقض ١٠١٦/١١٨٠، تاريخ ١٩٧٢/٧/٢٧. منشور في مجلة المحامون، القاعدة ٥١٩، ص ٤٣٩.

(٤) سيف بن راشد بن مسلم الهنائي، مرجع سابق، ص ٤٦.

(٥) شوّاح محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٢١٤.

(٦) نقض ٢٠٠/٤٩٩، تاريخ ١٩٧٦/٤/٢٧. من سجلات النقض.

المسؤولية يكون نتيجة تعديلٍ جوهريٍّ لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وهو ما لا يملكه الأخير. وخاصةً أنّ تعديل عقد العمل مشروطٌ بعدم المساس بالحقوق الماليّة للعامل. فكيف يمكن إذاً أن تزول هذه الصفة عن عمل العامل دون تدخل صاحب العمل، وبصورة تتفق مع القانون، إلا في حال إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها العامل، وتحويله إلى وظيفة أخرى. أو أن يكون العمل الذي يؤديه العامل مؤقتاً، ومختلفاً عن العمل المتفق عليه، وعندها يزول هذا التعويض برجع العامل إلى عمله الأصلي. أما إذا كان التعويض ناتجاً عن عمل العامل الأساسي المتفق عليه في عقد العمل، فإنّ التعويض يُعدّ عندها جزءاً من الأجر الذي لا يمكن تعديله أو إنقاصه بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

ونحن نرى أنّ تعويض طبيعة العمل وإن كان من ملحقات الأجر، إلا أنّه لا يدخل في حساب حدّه الأدنى؛ لاختلاف الغاية التي شرّعت لأجلها كلّ منهما. فالهدف من إقرار الحد الأدنى للأجر هو تأمين حياة كريمة للعامل، بغضّ النظر عن مقدار الجهد الذي يبذله. في حين أنّ هدف بدل طبيعة العمل هو توفير غطاءٍ ماديٍّ يكون مقابلاً للجهد الإضافي الذي يبذله العامل.

ويُثار التساؤل حول بدل التنقل، هل يُعدّ جزءاً من أجر العامل، أم لا يُعدّ كذلك؟

للإجابة على هذا التساؤل لا بدّ من معرفة مدى التزام المنشأة التي ينتمي إليها العامل بتوفير المواصلات لعمالها. فإذا كانت المنشأة ملزمةً بتنفيذاً لنصّ اتفاقيٍّ أو قانونيٍّ، أو لأنّ العرف جرى على أن تقوم المنشأة بتأمين المواصلات لعمالها، فإنّ بدل التنقل لا يُعدّ عندها جزءاً من الأجر. أمّا إذا لم تكن ملزمةً، ورغم ذلك قامت بتوفيره، عندها تأخذ هذه الخدمة وصف البديل الذي يُعدّ جزءاً من أجر العامل. فهل تخرج التقديرات التشجيعية هي الأخرى عن أجر العامل؟

الفرع الرابع

التقديرات التشجيعية

يستحقّ العامل مقابل العمل الذي يؤديه أجراً، فإذا بذل مجهوداً مميّزاً استحقّ مبلغاً إضافياً من المال، وهي المكافأة. وقد يحصل على مبلغٍ ماليٍّ إضافيٍّ، احتقالاً باستحقاقٍ أو مناسبة، وتسمّى المنح. وقد يحصل على هبة من عملاء المنشأة للتعبير عن الرضا والامتنان. وأثرنا تسميتها بالتقديرات التشجيعية انطلاقاً من الغاية المرجوة من تقديمها للعامل، في تشجيعه على أدائه العمل على أكمل وجه. فما هي المنح والمكافآت؟ وما هو المقصود بالوهبة؟

أولاً- المنح والمكافآت:

لا ترتبط المنحة بالعمل، كما يدلّ على ذلك اسمها، فهي تمنح للعامل في مناسباتٍ خاصّةٍ بالمنشأة، كما لو أبرمت صفقة مريحة أو بمناسبة انتهاء السنة الماليّة، أو في مناسباتٍ عامّةٍ، كالأعياد^١.

وعلى العكس من المنحة، فإنّ المكافأة ترتبط بالعمل، إذ يصرفها صاحب العمل تقديراً منه لحسن أداء العامل العمل. وهذا ما أكدته مجلس العمل التحكيمي في بيروت^٢ حيث قضى أنّ المبلغ الذي تمّ صرفه للعامل لسببٍ خاص بالمنشأة، والمتمثّل في حلول مجموعة من المساهمين الجدد محلّ المساهمين القدامى في مجلس الإدارة، يندرج تحت فئة المنح. أمّا ما تمّ تقديمه للعامل نتيجةً لما حقّقه من نشاطٍ في العمل، فإنّه يندرج تحت فئة المكافآت.

وبالرغم من هذا الاختلاف بين المنحة والمكافأة، فما يجمعهما هو أنّ أداءهما يُعدّ تصرفاً تبرعياً من قبل صاحب العمل^٣. هذا من حيث الأصل والمبدأ، إذ تصبح المنحة أو المكافأة ملزمةً، وتفقدها صفتها التبرعيّة في حالتين، وهما:

١- أن ينصّ العقد أو النظام الداخليّ على أدائها. وهذا ما أكدته محكمة استئناف دمشق^٤ التي قضت أنّ المنحة تُعدّ جزءاً من الأجر إذا كانت مقرّرة في عقود العمل الفرديّة أو الجماعيّة أو الأنظمة الأساسيّة للعمل.

٢- أن يكون العرف قد كرّسه بالنسبة للمهنة التي يمارسها العامل، وذلك بتوفّر عناصر العموميّة والاستمرار والثبات. وفي هذا الصدد قضت محكمة استئناف دمشق^٥ أنّ المنحة السنويّة المعرّضة للزيادة للزيادة والنقصان والتي تُعطى للعمال في بعض السنوات، ويكون مقدارها غير محدّد، وغير دوريّ ولا عام أو لا دائم، لا تُعدّ جزءاً من الأجر ولا تشكل حقاً مكتسباً للعامل. وبالمقابل، فإنّ المنحة التي تدفعها المنشأة لعمالها بمقدار متماثل في نهاية كلّ سنة، بصفةٍ ثابتةٍ ودون أن تخصّ بها فئةً معيّنة من العمال ولعدّة سنوات، تُعدّ جزءاً من الأجر^٦.

(١) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

(٢) مجلس العمل التحكيمي في بيروت، الغرفة الثانية، رقم (٤٨)، تاريخ ١٩٨٨/٦/٢١. مذكور لدى: عفيف شمس الدين، المصنّف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي، بيروت، ٢٠٠٢، ص ١٨٢.

(٣) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ١٦٥.

(٤) استئناف دمشق، ٨٦٤/٢٤١، تاريخ ١٩٨٣/٦/٨. منشور في مجلة المحامون، مرجع سابق، القاعدة ٧٤٠، ص ١٢٦٦.

(٥) استئناف دمشق ٨٨٠/٣٥٤، تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٢. منشور في مجلة المحامون، مرجع سابق، القاعدة ٧٤١، ص ١٢٦٧.

(٦) نقض ١١٧/٧٨١، تاريخ ١٩٦٣/١/٢٨. منشور في مجلة المحامون، مرجع سابق، القاعدة ٢٢، ص ١١.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز أن تدخل المنحة في حساب الحد الأدنى للأجر؛ لأن الأصل فيها أنها غير ملزمة لصاحب العمل. لذلك، من غير المعقول أن يتمّ التعويل على عنصر احتمالي للوصول إلى الحد الأدنى للأجر؛ إذ يمكن لصاحب العمل التهرب من أدائه، طالما أنه لا يتسم بالثبات. كذلك، فإن الأجر شيء والمنحة شيء آخر؛ فالأجر مقرّر مقابل العمل، أمّا المنحة فإنّها دفعة خاصة تُعطى للعامل في ظروف مختلفة، يمكن أن تكون مرتبطة بالعمل، أو بعيدة عنه كلّ البعد.

ولم ينصّ قانون العمل السوري الجديد على اعتبار المنحة جزءاً من الأجر، على عكس القانون القديم الذي اعتبر المنحة جزءاً من الأجر في المادة الثالثة منه.

وعلى الرغم من هذا السكوت، فإننا نؤكد أنّ المنحة تُعدّ جزءاً من أجر العامل عند حساب مستحقّاته العمالية؛ ذلك أنّ المشرّع حدّد العناصر التي تخرج عن حساب الأجر على سبيل الحصر، وحصرها ببديلات السفر ومصاريف أداء العمل. والسبب ذلك أنّ هذه العناصر تُعدّ من نفقات الإنتاج التي يتحمّلها صاحب العمل، ويحصل عليها العامل إمّا مقدّماً كبديلات السفر، أو بعد انتهاء المهمة، كمصاريف أداء العمل، ولا علاقة لهما بالأجر. على عكس ما كان الحال عليه في ظلّ قانون العمل القديم، الذي حدّد على سبيل المثال ما يخرج عن مفهوم الأجر.

وقول المشرّع إنّ "يدخل في حساب الأجر" لا يعني أنّه يدخل في حساب حدّه الأدنى. فهدف المشرّع من تحديده العناصر التي تدخل في حساب الأجر، وهو حماية العامل عند حساب مستحقّاته العمالية. أمّا هدفه من تنظيم الحد الأدنى للأجر وهو حماية العامل في حياته اليومية، وحماية المجتمع في أمنه واستقراره.

لذلك، فإننا نؤكد على ضرورة أن يكون أجر العامل مُطابقاً للحد الأدنى، دون الأخذ بعين الاعتبار المنح أو المكافآت المقدّمة له، وإن كانت مقرّرة بموجب العقد أو النظام الداخلي.

ولكن إذا حاولنا التمييز بين المنح والمزايا العينية، ما هي نقاط الالتقاء وما هي نقاط الاختلاف؟

إنّ المزايا العينية تكون مقابل عملٍ يقدّمه العامل، وبالتالي لها صفة المعاوضة، على عكس المنح التي لا تكون مرتبطة بالعمل. كذلك، فإنّ المنح تقدّم في مناسبات معينة، وتتكّثر بتكرار المناسبة، أمّا الميزة العينية فإنّها تستمرّ باستمرار الأجر.

فإذا لم تقدّم المنحة بصورة مستمرة، فإنّها لا تدخل في حساب مستحقّات العامل. وفي هذا الصدد قضى مجلس العمل التحكيمي في بيروت^(١) أنّ المنحة التي ترمي المدعية إلى إدخالها في حساب

(١) مجلس العمل التحكيمي في بيروت، الغرفة الثانية، رقم (٤٨)، تاريخ ١٩٨٨/٦/٢١. مذكور لدى: عفيف شمس الدين، مرجع سابق، ص ١٨١-١٨٣.

أجرها، لا يمكن اعتبارها كذلك؛ ذلك أنه لم يقدّم الدليل على استمرار دفعها، بل على العكس، تبين أنها صُرفت لمرة واحدة فقط.

ونقطة الالتقاء بين المنحة والميزة العينية تتجلى في أنهما لا تُعدّان جزءاً من الأجر، إلا إذا كان صاحب العمل ملزماً بأدائها، سواءً نتيجة الاتفاق أم بسبب الاعتياد على أدائها. وعليه، ليس لصاحب العمل أن يتذرع أنّ ما كان يُقدّمه للعامل لم يكن مقابلًا للعمل، ولا يُعدّ جزءاً من الأجر، طالما أنه اعتاد على منحها للعامل. فهذه التقديرات تُعدّ جزءاً من الأجر بقوة القانون، وإن لم تجد مستنداً لها في الاتفاق.

ولكن هل يُطلق على ما يحصل عليه العامل من تقديرات من عملاء المنشأة تسمية المنحة، أم أنّ لها تسمية أخرى؟

ثانياً - الوهبة:

يُطلق على ما يحصل عليه العامل من عملاء المنشأة تسمية الوهبة، أو البقشيش باللغة الدارجة^١.

وعليه، فإنّ المنحة شيءٌ والوهبة شيءٌ آخر. فالوهبة مبلغ من المال يُعطيه عملاء المنشأة للعامل الذي قدّم لهم الخدمة. وبالتالي، فإنّ الجهة التي تقدّم الوهبة هم عملاء المنشأة، أمّا الجهة التي تقدّم المنحة فهي المنشأة. كذلك فإنّ الوهبة تُمنح للعامل للتعبير عن تقدير العميل لحسن أدائه العمل الموكول إليه، وعليه، فإنّها تكون مرتبطة بالعمل ارتباطاً مباشراً، على عكس المنحة التي لا تكون مرتبطة بالعمل، إنّما تُعطى في مناسبةٍ خاصّةٍ بالمنشأة، أو عامّةٍ، أو دينيّةٍ.

ولم يتطرّق قانون العمل السوري الجديد إلى تنظيم الوهبة، على عكس القانون القديم، الذي نصّ في المادة الثالثة على أنّه: "لا يلحقّ بالأجر ما يعطى للعامل على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها".

وهذا الأمر جدير بالتأييد؛ ذلك أنّ ضرورة وجود قواعد تسمح بضبط الوهبة، يُعدّ أمراً ضرورياً لمعرفة مقدار الأجر، للتأكد من مراعاة الحد الأدنى للأجور من جهة^٢، ولحساب مستحقّاته العماليّة من جهة أخرى^٣.

(١) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٢٢٧.

(٢) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٢١٢.

(٣) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ١٥٦.

ولكن المشكلة تكمن في تكملة النص الذي جاء فيه: "ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشرب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من هبة ويتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها".

فهل من المعقول أن يتعاقد صاحب العمل مع عامل كي يعمل تحت إدارته وإشرافه ويتعرض للجزاء التأديبي في حال مخالفته لأوامره وتعليماته، دون أن يلتزم بدفع الأجر إلا في حدود الأجر العيني، والذي سبق أن بيّنا وجهة نظرنا فيه -كونه يساهم في تحقيق الربح لصاحب العمل على حساب العامل- بالإضافة إلى الوهبة التي يقدمها عملاء المحل، لا صاحب العمل؟ وأمام سكوت قانون العمل الجديد عن تنظيم الوهبة يمكننا أن نقول: إن الوهبة المقدّمة إلى العامل من عملاء المحل تقوم مقام الأجر؟

للإجابة على هذا التساؤل -انطلاقاً من أهداف قانون العمل وتوجّهاته- نقول: إنّ صاحب العمل ملزم بأداء أجر العامل في حدوده الدنيا، بغض النظر عن الوهبة التي يحصل عليها العامل، انطلاقاً من الجهة الملزمة قانوناً بتوفير الحد الأدنى للأجر، وهو صاحب العمل. فالقواعد المنظمة للحد الأدنى موجّهة للأخير، وتلزمه بتحقيقه بشكل مباشر، لا بتهيئة الظروف التي تساهم في تحقيقه، وذلك من خلال عملاء المحل.

وعلى العكس من رأينا هذا يرى أحد شرّاح القانون^١ أنّ بإمكان صاحب العمل أن يُعطي العامل أجراً يقلّ عن الحد الأدنى، اعتماداً على ما يحصل عليه من هبة من عملاء المحل، لرفع أجره إلى مستوى الحد الأدنى.

ولعلّ هذه العناصر التي تكلمنا عنها وإن كان تعريفها وتحديد شروطها وأركانها محلّ اتفاق بين عدد من شرّاح القانون^٢ الذين تناولوا دراستها تحت مسمى صور الأجر أو ملحقاته، فإنّ خير ما تمّ وصف هذه العناصر بصورة تؤكّد على استقلالها عن الأجر عند حساب حدّ الأدنى، واندماجها مع الأجر عند حساب المستحقات العماليّة، هو ما أتى به مجلس العمل التحكيمي في بيروت^٣، الذي اعتبر أنّ المنح والمكافآت وغيرها من هذه العناصر تُعدّ من التعويضات المتممة للأجر، أي أنّها لا يمكن أن تحلّ محلّ الأجر، ولكنّها تتّممه بوصفها تعويضاً إضافياً يُضاف إلى الأصل، هو الأجر.

(١) المختار أعمرة، مرجع سابق، ص ٥٦.

(٢) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ١٧٦.

أيضاً أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٠٤.

أيضاً سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ١٥١.

أيضاً شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ١٩٥.

(٣) مجلس العمل التحكيمي في بيروت، الغرفة الثانية، رقم (٤٨)، تاريخ ١٩٨٨/٦/٢١. مذكور لدى: عفيف شمس الدين، مرجع سابق، ص ١٨٢.

وبالتالي، فإنَّ الحدَّ الأدنى للأجر شيءٌ، والأجر الإجمالي شيءٌ آخر. فليس كلُّ ما يُعدَّ جزءاً من أجر العامل عند حساب مستحقَّاته العمالية يمكن أن يدخل في حساب حدِّه الأدنى؛ انطلاقاً من هدف قانون العمل في حماية العامل، وتفسير كلِّ غموضٍ أو اقتراحٍ للحلول التي يمكن أن تسدَّ الثغرات لمصلحة العامل.

وعلى العكس من رأينا هذا، يرى أحدُ شُرَّاح القانون¹ أنَّ كل ما يدخل في حساب الأجر يدخل حتماً في حساب حدِّه الأدنى. ولكن هذا الرأي يفقد مستنده القانوني، ويُخالف القاعدة التي تقول: "إنَّ النقص والغموض يفسران لمصلحة العامل".

والتنظيم التشريعيّ لمسألة الحدِّ الأدنى للأجر لا يمكن أن يفى بالغرض المرجوِّ منه في حماية أجر العامل ما لم تُرافقه نصوصٌ قانونيةٌ تسعى لحمايته من الاقتطاع. وهو ما سنتناوله في المبحث الثاني.

المبحث الثاني

حماية أجر العامل من الاقتطاع

يمرّ العامل في بعض الأحيان بضغوطٍ ماليّةٍ، تجبره على أن يغدو مديناً لصاحب العمل أو للغير. الأمر الذي يسمح للدائنين بإلقاء الحجز على أجره، والاقتطاع منه بالنسب التي يرغبون بها. لذلك، تدخل المشرّع محدداً نسباً معينة للاقتطاع لا يجوز تجاوزها حمايةً لأجر العامل وهو ما سنتناوله تحت مسمّى الاقتطاع لعلّة الوفاء بالدين (المطلب الأول).

ولحماية العامل الذي تسبّب في فقد أو إتلاف إحدى أدوات العمل، حدّد المشرّع نسب الاقتطاع لتعويض الضرر وشروطه، وهذا هو الاقتطاع التعويضيّ (المطلب الثاني).

ولأنّ من مسلمات عقد العمل أن يعمل العامل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، وأن يخضع للجزاء التأديبيّة إذا خالف أوامره وتعليماته، كنتيجة حتمية لارتكابه الخطأ التأديبي، نظم المشرّع مسألة الاقتطاع التأديبي (المطلب الثالث).

ولأنّ العامل يمكن أن يجد صعوبة في الحصول على أجره، أو على مستحقَّاته العمالية الأخرى، كان لا بدّ من تقرير امتيازات لمستحقَّاته العمالية على أموال صاحب العمل، فالأقتطاع يمكن أن يتمّ بصورة غير مباشرة كذلك (المطلب الرابع).

(¹) المختار أعمرة، مرجع سابق، ص ٥٨.

المطلب الأول

الاقتطاع لعلّة الوفاء بالدين

يبدو الأجر -في الكثير من الأحيان- عاجزاً عن تأمين متطلبات حياة العامل اليومية، بالرغم من كافة الضمانات التشريعية المقررة لتوفير حياة كريمة لهذا الأخير. ونظراً للطابع المعاشي الذي يتسم به أجر العامل من جهة، وضعف مركزه الاقتصادي من جهة أخرى، فلا بدّ من تنظيم مسألة الاقتطاع من الأجر لعلّة الوفاء بالدين، وذلك بتحديد نسبٍ معينةٍ للاقتطاع، لا يجوز تجاوزها؛ خوفاً من تعسّف أصحاب العمل في اقتطاع نسبٍ كبيرةٍ من أجر العامل، تحقيقاً لمصلحتهم الشخصية في بعض الأحيان، وانحيازاً لأصحاب الدين في أحيانٍ أخرى^١.

ونظّم قانون العمل السوري مسألة اقتراض العامل من صاحب العمل، وجعلها دون فائدة. وهو ما سنتناوله تحت مسمّى الاقتطاع الداخلي^٢ (الفرع الأول). ولأنّ الأجر هو محلّ حماية في تشريع العمل، كان من الضروري الحفاظ على حدّ أدنى من أجر العامل المدين بدين نفقة، أو مهر، أو دينٍ آخر. وهو ما سنتناوله تحت مسمّى الاقتطاع الخارجي والمقرّر لمصلحة الغير^٣ (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الاقتطاع الداخلي

سمح قانون العمل السوري لصاحب العمل أن يقطع جزءاً من أجر العامل المدين، لاستيفاء المبالغ التي أقرضها له أثناء سريان عقد العمل، وذلك بنسبٍ معينة^٤. وكما لا يستغلّ صاحب العمل حاجة العامل إلى المال، ويفرض عليه شروطه التعسفية، منعه من تقاضي أية فائدة عن هذا القرض. فهل تسري ميزة التقسيط القانوني على أيّ مبلغٍ يقترضه العامل من صاحب عمله، أم أنّها تشمل المبالغ التي يصدق عليها وصف القرض حصراً؟ وما هي نسبة الاقتطاع التي حددها المشرع؟ وهل تخضع هذه المبالغ للفائدة؟

(١) أحمد جميل أحمد مطاوع، مرجع سابق، ص ٧٢.

(٢) لم يسمّ المشرع الاقتطاع الذي يمكن أن يُمارسه صاحب العمل لاستيفاء مبلغ القرض بهذه التسمية، ولكن انطلاقاً من أنّ هذا الاقتطاع مسألة داخلية بحتة خاصة بالمنشأة، بحيث لا يدخل فيها أيّ عنصر خارجي، فقد آثرنا تسميته بالاقتطاع الداخلي.

(٣) على العكس من الاقتطاع الداخلي، فإنّ الاقتطاع الخارجي مقرّر لمصلحة أشخاص لا ينتمون للمنشأة، ولو كانوا من أسرة العامل، ولكنهم يطلّون غرباء عن العمل والمنشأة، الأمر الذي دفعنا إلى تسميته بالاقتطاع الخارجي.

(٤) انظر المادة (٨٣) من قانون العمل السوري.

أولاً- المبالغ التي تخضع لميزة التقسيط القانوني:

إنّ ميزة تقسيط مبلغ القرض بالنسب المحددة قانوناً تخصّ -وفقاً لقانون العمل السوري- المبالغ التي يحصل عليها المتعاقد بعد إبرامه عقد العمل، أي عندما يصدق عليه وصف العامل. أمّا المبالغ التي يقترضها قبل ذلك، فلا تستفيد من هذه الميزة. وإن تعاقّد فيما بعد وأصبح عاملاً يتقاضى أجراً من دائته صاحب العمل.

وهذا الوضع القانوني مشابه للوضع الذي كان سائداً في ظلّ قانون العمل السوري الملغى، الذي نصّ على الحكم ذاته مع اختلافٍ في نسب الاقتطاع. إذ كانت النسبة /10% عشرة بالمائة من أجر العامل^١، في حين رفع قانون العمل الجديد النسبة إلى /20% عشرين بالمائة، مرسخاً بذلك سياسة الانحياز لأرباب العمل.

ورغبة من بعض أصحاب العمل في التحايل على ميزة التقسيط القانوني -أثناء سريان قانون العمل القديم- قاموا بالتمسك بحرفية النصّ، لحرمان عمّالهم من التمسك بهذه الميزة، وذلك بوصف مبلغ الدين أنّه سلفة لا قرض^٢.

ولمعالجة هذه الإشكالية صدر القانون رقم /٢٤/ لعام (٢٠٠٠) الذي أضاف فقرة ثانية إلى المادة (٥١) من قانون العمل القديم، أصبحت بموجبها السلف التي تُدفع للعامل وتعادل أجرة ستة أشهر تأخذ حكم القرض.

في حين نصّ قانون العمل المصري^٣ على أنّ ميزة التقسيط القانوني تسري على القروض التي يحصل عليها العامل، وعلى الأجور المدفوعة مقدّماً، مساوياً بذلك بين السلف والقروض من حيث الحكم الخاص بالتقسيط.

ونصّ قانون العمل الأردني^٤ على حقّ صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل لقاء السلف التي يحصل عليها، ومن باب أولى القروض؛ ذلك أنّ من يملك الأكثر يملك الأقل.

ويذهب بعض شُرّاح القانون^٥ إلى التمييز بين السلف والقروض على أساس أنّ ما يحصل عليه العامل مقابل العمل الذي يقوم به يُعدّ من قبيل الأجر المدفوع مسبقاً أي السلفة. أمّا القرض فهو مبلغٌ يفوق أجر العامل عن العمل الذي قام به خلال الشهر.

ويقتطع صاحب العمل مبلغ السلفة من الأجر الصافي للعامل عند أدائه، دون أن يكون ملزماً

(١) انظر المادة (٥١/أ) من قانون العمل السوري القديم.

(٢) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٢٨.

(٣) تنصّ المادة (٤٣) من قانون العمل المصري على أنّه: "لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من /10% وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة على هذا القرض ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدّماً".

(٤) تنصّ المادة (٤٧) من قانون العمل الأردني على أنّه: "لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية: أ. استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل، بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده عن (١٠%) من الأجر".

(٥) حسن كبره، مرجع سابق، ص ٤٥٠.

أيضاً عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

بمراعاة نسب الاقتطاع القانونيّة، ما لم ينصّ المشرع على خلاف ذلك. أمّا بالنسبة للقرض، فيتّم تسديده
بالاقتطاع من الأجر الشهري العامل، بالنسب المحدّدة قانوناً.

وبالتالي، من حق العامل طلب سلفة على أجره، بينما صاحب العمل غير ملزم بمنح العامل
قرض^١.

ومن جهتنا يمكننا أن نبني التمييز بينهما على أساس قيمة الدين. فإذا كان في حدود أجر ثلاثة
أشهر فهو سلفة على الأجر، أمّا إذا تجاوز ذلك فهو قرض.

ولكن، هل بإمكان أصحاب العمل التمسك بذريعة أنّ ميّزة التقسيط القانوني تسري على
القروض دون السلف، في ظلّ قانون العمل السوري الجديد؟

لا نرى داعياً للتمييز بين السلفة والقرض فيما يتعلّق بميّزة التقسيط القانوني. ففي الحالتين يمكن
اعتبار ما يقدّمه صاحب العمل من مال، ديناً مشمولاً بالحماية القانونيّة من الاقتطاع سواء أتمّ تسديده
على المدى القصير، أم على المدى الطويل. كذلك أنّنا نعتقد أنّ قصد المشرّع اتجه إلى القول: إنّ ميّزة
التقسيط تسري على ما أعطاه صاحب العمل من مال للعامل على سبيل الدين، أثناء سريان عقد العمل.
ولم يكن القصد من استعمال كلمة "القرض" استبعاد السلف. فالشكّ والغموض يفسّران لمصلحة العامل،
طالما أنّ غاية المشرّع متحقّقة في الحالتين.

وميّزة التقسيط القانوني تسقط بانتهاء عقد العمل؛ ذلك أنّ هذه الميّزة تفترض سريان عقد العمل،
كي يستطيع صاحب العمل استيفاء حقّه من أجور العامل. وبانتهاء عقد العمل يتوقف العامل عن أداء
العمل، وبالمقابل لا يحصل على الأجر، باستثناء مهلة الإخطار، إذ يستمرّ العقد خلال هذه المهلة بقوة
القانون.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السوريّة^٢ أنّه لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من
أجر العامل أكثر من (١٠%) - وهي (٢٠%) في ظلّ قانون العمل الجديد - وفاءً لما أقرضه من مال.
إلا أنّ التقيد بنسبة الاقتطاع إنّما يُعمل به عندما يكون العامل مستمرّاً في عمله. فإذا انتهى عقد عمله
يتّم تصفية حسابه، ويُعطى صافي ماله بعد خصم كلّ ما عليه.

ثانياً - نسبة الاقتطاع:

إنّ اعتبار العامل مديناً عادياً لصاحب العمل يعني أن نسمح للأخير بالتمسك بقواعد إجراء
المقاصة، والتي تُعدّ طريقاً من طرق انقضاء الالتزام. إلا أنّ تطبيق المقاصة وفقاً لما هو منصوص
عليه في القانون المدني يُخالف مبدأ حماية أجر العامل، الذي يُعدّ هدفاً أساسياً من أهداف قانون العمل.
بالمقابل، لا يمكن لقانون العمل أن يمنع إجراء المقاصة بشكلٍ مطلق؛ وذلك حتى لا يُحجم
أصحاب العمل عن إقراض عمّالهم، لعلمهم المسبق أنّه لن يُسمح لهم بإجراء المقاصة بين أجر العامل

(١) PELISSIER Jean, AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel, Droit du travail, op. cit.,
P.914.

(٢) نقض (١١١/٥٩٧) تاريخ ٢٨/٤/١٩٧٠. منشور في مجلة المحامون، العدد الثاني، القاعدة رقم ٣٠٩.

وما هو مستحقّ لهم من دينٍ في ذمّته^١. فكان الحلّ في تحديد نسبٍ معيّنة للاقتطاع.

١. نسب الاقتطاع وفقاً للقوانين المقارنة:

اختلفت نسب الاقتطاع من قانونٍ لآخر. إذ حدّدها قانون العمل السوري بنسبة عشرين بالمائة /٢٠٪/ وهي تعادل ضعف النسبة التي حددها قانون العمل المصري^٢، والأردني^٣، وهي عشرة بالمائة /١٠٪/ من أجر العامل.

ويبدو أنّ نسبة الاقتطاع التي تبناها قانون العمل السوري كانت الأعلى بين القوانين التي قمنا باستعراضها. وهو بذلك لم يخالف أولويّة تشريع العمل في حماية العامل فقط، إنّما خالف اتفاقية العمل العربية أيضاً، التي حدّدت نسبة الاقتطاع بعشرة بالمائة (١٠٪) من أجر العامل الأساسي^٤. والمقصود بالأجر في هذه الحالة، هو الأجر الفعلي لا الأجر المسمّى في عقد العمل، الذي يمكن أن يزيد نتيجة حصول العامل على منحة أو مكافأة أو عمله ساعات إضافية، ويمكن أن ينقص نتيجة غيابة عن العمل^٥. فالحماية التي قررها المشرّع تنصرف إلى الأجر الفعلي، الذي يعتمد عليه العامل في تأمين حاجاته اليوميّة، دون الأجر المسمّى في العقد، الذي لا يعني المشرّع بشيء سوى التوثّق من احترام الحدّ الأدنى للأجر.

وتُعدّ هذه النسبة من النظام العام الحمائي، إذ لا يجوز مخالفتها إلا لمصلحة العامل. وتحقيق مصلحة العامل يعني أن يتمّ الاقتطاع بنسبٍ أقلّ ممّا هو محدّد قانوناً، لا بنسبٍ أعلى. وكقابلٍ لقيّد نسبة الاقتطاع من الأجر، سمح قانون العمل السوري لصاحب العمل أن ينفرد بنسبةٍ معيّنة من الاقتطاع، تخصّه وحده دون أن تتأثر هذه النسبة بوجود دائنين آخرين. وميزة التقسيط القانونية بالنسب المحدّدة قانوناً تخصّ القروض التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل وحده، دون الجهات الأخرى التي تكون ذات سلطة رئاسيّة عليه، كمدير المنشأة أو رئيس القسم. وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السوريّة^٦ أنّ المادة (٥١) - والمقابل للمادة (٨٣) من قانون العمل الجديد - محصور تطبيقها على الحالة التي يكون فيها صاحب العمل هو الدائن بالذات، ولا تشمل أيّ دائنٍ آخر.

والسؤال الذي يُطرح في هذا المجال هو: هل يمكن النظر إلى مسألة مصلحة العامل من وجهة نظره الشخصية؟ بمعنى لو رضي العامل بنسبة اقتطاع تفوق النسبة المحدّدة قانوناً، فهل يمكن أن يُضفي رضاه على تجاوز نسب الاقتطاع وصف الشرعيّة على تجاوز النسب القانونيّة؟

(١) يوسف إلياس حسو، مرجع سابق، ص ٤٠٠.

(٢) انظر المادة (٤٣) من قانون العمل المصري.

(٣) انظر المادة (٤٧) من قانون العمل الأردني.

(٤) انظر المادة (١١) من اتفاقية العمل العربيّة رقم (١٥) لعام ١٩٨٣ بشأن حماية الأجور.

(٥) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

(٦) نقض (١٠١٠/٧٦١) تاريخ ١٩٧٦/٩/٢١. منشور في مجلة المحامون، القاعدة رقم (١٦٢)، ص ١٣٧.

٢. إمكانية الخروج على نسب الاقتطاع:

يرى أحد شُرّاح القانون^١ أنّ المشرّع حدّد نسب الاقتطاع وفقاً لمعيارٍ موضوعيٍّ يطبّق على جميع الحالات دون استثناء، ولا يمكن الاعتداد برغبة العامل في تجاوز هذه النسبة احتراماً لطبيعة قواعد قانون العمل التي تُعدّ من النظام العام الحمائي.

ولكننا نرى أنّ العامل يمكن أن تكون له مصلحة مختلفة عن المصلحة التي قدرها المشرّع. وهذه المصلحة قد تكون نفسية؛ فتخلّص العامل من ديونه بسرعة يمنحه شعوراً بالرضا والسعادة، طالما أنّه يملك القدرة على ذلك دون أن يتأثر مستواه المعيشي. وقد تكون هذه المصلحة مادية؛ فتسديد العامل لمبلغ القرض بسرعة يشجّع صاحب العمل على إعطائه قرضاً آخر في المستقبل. وخاصةً أنّ تقسيط مبلغ القرض لا يعني عدم أداء مبلغ القرض بالكامل، كما هو الحال عليه بالنسبة إلى الفائدة، التي منع المشرّع تقاضيها.

وعليه، فإننا نقترح السماح لصاحب العمل -استثناءً من القاعدة القانونية المتعلقة بنسب الاقتطاع- أن يقتطع من أجر العامل بنسبٍ أكبر عمّا هو محدد قانوناً بعد الحصول على موافقة خطية من العامل، وإخضاع هذه المكنة للرقابة الإدارية، وذلك بأن تودع وثيقة قبول تجاوز نسبة الاقتطاع في الملف الخاص بالعامل؛ ليتسنى لمفتشي العمل الرقابة على حسن تطبيق هذا الاستثناء، مع خضوع صاحب العمل الذي يتحايل على هذه الميزة لجزاء الغرامة.

ويكون الاقتطاع من الأجر حسب طريقة أدائه، سواء أكان مشاهرةً أم مياومةً أم أسبوعياً، حيث يُقتطع من كلّ دفعة النسبة المحددة قانوناً^٢.

ولأنّ القروض التي يحصل عليها العامل تُعدّ من قبيل الخدمات المجانية المقدّمة له، فإنّه لا يجوز تقاضي أية فائدة عليها.

ثالثاً - عدم سريان الفائدة على مبلغ القرض:

الأصل عدم سريان الفائدة على مبلغ القرض الممنوح للعامل. إلا أنّ الخروج عن هذه القاعدة يمكن أن يثير جدلاً فقهيّاً في بعض الحالات.

١-المبدأ: منع المشرّع السوري في قانون العمل -خلافاً للقواعد العامة في القانون المدني^٣ التي تُجيز سريان الفوائد بنوعيتها الفوائد التعويضية والتأخيرية على القروض- تقاضي أية فائدة على القرض الذي يحصل عليه العامل من صاحب العمل.

ونصّ قانون العمل المصري^٤ على هذه الضمانة كذلك. على عكس قانون العمل الأردني الذي الذي لم ينص على مثل هذه الضمانة الهامة.

ولا يجوز مخالفة حكم هذه المادة ولو برضا العامل وموافقته، وإن كانت الموافقة خطية؛ وذلك

(١) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٣١١.

(٢) علي محمد رضا يونس، مرجع سابق، ص ٢٠٨.

(٣) صدر هذا القانون بموجب المرسوم التشريعي رقم (٨٤) لعام ١٩٤٩.

(٤) انظر المادة (٤٣) من قانون العمل المصري.

خشية أن يستغل صاحب العمل حاجة العامل إلى الاقتراض، ويحصل منه على موافقة خطية بالتنازل عن هذه الضمانة. إذ لو سمحنا بالتنازل لتحوّلت هذه الضمانة إلى مجرد ضمانة شكلية لا وجود لها على أرض الواقع؛ نظراً لما يحقّقه تقاضي الفائدة من مكاسب مادية لصاحب العمل؛ فتقاضيه الفائدة يعني أن يحصل على المال دون عمل يؤديه أو مخاطر يتحمّلها.

ويُعدّ حكم هذه المادة تطبيقاً سليماً لقواعد الشريعة الإسلامية الغراء التي تحرّم تقاضي الفوائد لأسباب إنسانية وأخلاقية بحتة، وذلك لقوله تعالى في القرآن الكريم: "وأحلّ الله البيع وحرم الربا"^(١). ولكن هل تسري قاعدة عدم جواز تقاضي فائدة على القروض المقدّمة للعمال على جميع أصحاب العمل؟

٢- الاستثناء: اختلف شُرّاح القانون في نظرتهن إلى إمكانية تقاضي صاحب العمل الفوائد من عمّاله، وذلك بالنسبة لحالة واحدة وهي: أن تكون تقاضي الفوائد هي من صميم نشاط صاحب العمل. أي أن يكون صاحب العمل يُمارس النشاط المصرفي.

إذ يرى أحد شُرّاح القانون^٢ أنّ هذا الحظر لا يسري على صاحب العمل إذا كان مصرفاً، وذلك انطلاقاً من الهدف الذي شرّع الحظر لأجله. فقصد المشرّع من منعه تقاضي فوائد على قروض صاحب العمل هو حماية العامل من الاستغلال، لا حرمان صاحب العمل من حقّه في استغلال نشاطه للحصول على الربح، الذي يُعدّ عملاً مشروعاً من الناحية القانونية.

في حين ذهب رأي آخر^٣ إلى القول إنّ الحظر يشمل جميع أصحاب العمل بغضّ النظر عن مهنتهم؛ ذلك أنّ المطلق يجري على إطلاقه ما لم يقم الدليل على تقييده.

وذهب رأي ثالث^٤ إلى التمييز بين الحالتين، انطلاقاً من غاية المشرّع من تقريره لهذه الميزة، والمتمثلة في مساعدة العامل في مواجهة أعباء حياته اليومية. فإذا كان هدف القرض تغطية المصاريف الاستهلاكية للعامل^٥، كمصاريف الدراسة أو الزواج أو العلاج أو ترميم المنزل، فإنّ القرض يُعدّ مشمولاً بنظام التقسيط القانوني الخاص بالعمّال، وانعدام الفائدة عليه. أمّا إذا كان هدف القرض تغطية مصاريف متعلّقة بالأعمال الإنتاجية، كتلك التي تهدف إلى استثمار المال بغية تحقيق الربح، فإنّه من حقّ صاحب العمل تقاضي فائدة على هذا النوع من القروض؛ ذلك أنّ العامل يأخذ القرض في هذه الحالة بوصفه عميلاً للمنشأة لا عاملاً فيها.

ومن جهتنا نرى أنّه في ظلّ عمومية النصّ وعدم تقييده بحالة دون الأخرى، يجب تنظيم حقّ

(١) سورة البقرة، الآية ٢٧٥.

(٢) يوسف إلياس حسو، مرجع سابق، ص ٤٠٥.

(٣) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، ١٩٨٧، ص ٥٠١.

أيضاً أحمد جميل أحمد مطاوع، مرجع سابق، ص ٧٩.

(٤) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٣١٢-٣١٣.

(٥) القرض الاستهلاكي هو القرض الذي يتم استهلاكه في حياة المقترض اليومية، دون أن يحقّق من ورائه مكسباً مادياً أو يزيد من دخله.

عمال القطاع المصرفي في الحصول على قرضٍ دون فائدة بصورةٍ مختلفةٍ. بحيث لا يترتب على هذا التنظيم إجحاف بحق صاحب العمل في تحقيق الربح، ولا نحرمان العامل من حق كفله له القانون. ولأننا في صدد علاقة عمل، فلا بدّ من تغليب مصلحة العامل على مصلحة صاحب العمل. وعليه فإنّ أيّ قرض يحصل عليه العامل، الأصل فيه عدم سريان الفائدة المقررة على القروض الخاصّة بالمصرف الذي يعمل فيه على مبلغ قرضه؛ ذلك أنّه أحد أفراد هذه المنشأة، يساهم في تطويرها وزيادة ربحها، وليس بشخصٍ غريبٍ عنها، كي يُعامل كما يُعامل الغير. ولكن لدفع احتمال تواطؤ العامل للحصول على قرض من المصرف لحساب شخصٍ آخر، بمقابل يخصّصه لنفسه، ويحرم صاحب العمل من حقه في الربح، لا بدّ من الإقرار ببعض الضوابط على حقّ العامل في الحصول على قرضٍ دون فائدة. ومن قبيل الضوابط التي نقترحها تقييد حدود القرض دون فائدة بمبلغٍ معيّن، وذلك بوضع ثلاث شرائح للقروض الخاصّة بعمال القطاع المصرفي، انطلاقاً من مبلغ القرض المطلوب، بحيث نقلّ ميّزة الإعفاء من الفائدة كلّما زاد المبلغ، ولكنها لا تُلغى. وعليه، تكون الفئة الأولى معفاة تماماً من الفائدة، أمّا الفئة الثانية فإنّها تخضع للفائدة ولكن في حدود نصف نسبة الفائدة المقررة في النظام المصرفي، أمّا الفئة الثالثة فإنّها تخضع للفائدة في حدود ثلاثة أرباع نسبة الفائدة المقررة، مع إخضاع العامل الذي يتحايل على هذه الميّزة المقررة لصالحه للجزاء التأديبي المالي، ولجزاء الفصل من العمل في حال التكرار؛ بغية حماية حقّ صاحب العمل في تحقيق الربح من جهة، وتماشياً مع الهدف الذي شرّع القرض دون فائدة لأجله، والمتمثّل في مساعدة العامل على تجاوز محنته الماليّة، لا فتح المجال أمامه لتحقيق الربح على حساب صاحب العمل. وأخيراً، فإنّ حظر تقاضي الفائدة على القروض المقدّمة للعمال تشمل نوعي الفوائد، التعويضيّة والتأخيريّة على حدّ سواء¹. فإذا طرأت ظروف معيّنة منعت العامل من القدوم إلى العمل وانقطع أجره بصورة مؤقتة، ليس لصاحب العمل مطالبة الأخير بالفوائد المترتبة على التأخّر في تسديد أقساط القرض؛ وذلك لعموميّة النصّ، وعدم تقييده بنوعٍ من الفوائد دون الآخر. وعليه، فالعامل الذي يقترض من صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل يستفاد من ميّزتين قانونيتين: ميّزة تقسيط مبلغ القرض بالنسب المحدّدة قانوناً، وميّزة عدم سريان الفائدة على قرضه. ولكن ماذا لو رفض صاحب العمل إقراض العامل، أو رفض إقراضه المال دون حصوله على فائدة؟

رابعاً- مدى إلزامية الموافقة على طلب الاقتراض:

لم يُعالج قانون العمل السوري مسألة مدى سلطة صاحب العمل في رفض طلب الاقتراض المقدّم من العامل، سواء أكان الرفض لكامل مبلغ القرض، أم لجزء منه. ومن جهتنا نرى أنّ مسألة الموافقة على طلب الاقتراض هي مسألة شخصيّة بحتة يستقلّ

(¹) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

بتقديرها صاحب العمل، وليس بإمكان السلطة التشريعية أو الإدارية التدخل فيها، وذلك بالنص على إلزامية الموافقة على طلب الاقتراض؛ فصاحب العمل لا يُعدّ جهةً خيرياً بالنسبة إلى العامل، وهو غير ملزم بتحقيق العدالة الاجتماعية، ومساعدة العمّال على تجاوز محنهم المالية.

لذلك، لم يُلزم المشرّع صاحب العمل بالموافقة على طلب الإقراض، على عكس حالة الموافقة على منح العامل القرض بشرط الحصول على فائدة، إذ منعه بنص صريح، معتبراً إياه أدنى درجة من درجات التضامن الاجتماعي الواجب توفّره بين أفراد المنشأة الواحدة، وخوفاً من أن يحوّل صاحب العمل مسألة إقراض العمّال إلى مهنة، يحقّق من ورائها الكسب غير المشروع.

وإن لم يكن صاحب العمل ملزماً من الناحية القانونية بتقديم الدعم المالي لعمّاله، فإننا نرى أنّه ملزم من الناحية الأخلاقية بتقديم العون والمساعدة لعمّال منشأته.

وعليه، فإننا نقترح وفقاً لقاعدة خير الحلول أوسطها عدم إلزام أصحاب العمل بتقديم القروض لعمّالهم، ولكن، إلزامهم بالموافقة على إعطائهم سلفاً على الأجر، وذلك في حدود ثلاثة أشهر. فهذا الأمر لن يُلحق بصاحب العمل ضرراً بالغا - وإن سبّب له بعض الإرباك المالي - لكنّه بالمقابل سيساهم في تخطّي العامل لأزمته المالية، ولو بصورة جزئية.

وميزة التقسيط القانوني لا تقتصر على الدين المترتب في ذمة العامل تجاه صاحب العمل وحده، بل تشمل ديونه اتجاه الآخرين أيضاً.

الفرع الثاني

الاقتطاع الخارجي

(الاقتطاع لمصلحة الغير)

يحقّ للدائن التنفيذ على أموال مدينه لتحصيل دينه بالطريقة التي يراها مناسبة، وفقاً للطرق المحدّدة في قانون أصول المحاكمات. هذا إن كان مدينه شخصاً عادياً، أما إذا كان عاملاً فإنّ الدائن سيجد نفسه مضطراً للتقيّد بقواعد قانون العمل التي تنظّم مسألة الاقتطاع من أجر العامل بقواعد لا يمكن العمل بخلافها؛ إلّا لمصلحة العامل.

ولأهمية عنصر الأجر في تأمين حياة كريمة للعامل، حدّدت قوانين العمل نسب معينة للاقتطاع لا يجوز تجاوزها؛ تماشياً مع طابعها الحمائي¹.

ونسب الاقتطاع تختلف باختلاف الدائن، إذ انحاز قانون العمل السوري لأفراد أسرة العامل، وخصّهم بنسبة اقتطاع تفوق النسب المخصّصة للغير. ولكنّه بالمقابل لم يمنحهم أية أولوية في استيفاء دينهم عند التزامهم، ولم يخصّهم بنسبة مستقلة من الأجر بعيدة عن نسب الاقتطاع الأخرى، كما فعل بالنسبة لصاحب العمل. فما هي نسب الاقتطاع المسموح بها؟ وكيف نظّم المشرّع أولوية استيفائها عند التزامهم؟

(¹) السيد عيد نائل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٢٦٦.

أولاً- نسب الاقتطاع الخارجي:

تعددت نسب الاقتطاع المسموح بها وفقاً لقانون العمل السوري، وفاءً للدين المترتب في ذمة العامل. فكانت أعلاها خمسون بالمائة / ٥٠٪/ لدين النفقة، وثلاثون بالمائة / ٣٠٪/ لدين المهر، وأدنى النسب هي عشرة بالمائة / ١٠٪/ للديون الأخرى، أيّاً كان نوعها أو سببها^١.

يتضح لنا ممّا سبق، أنّ المشرّع قيّد إمكانية الحجز على أجر العامل بحدّ أعلى لا يمكن تجاوزه، سواء أكان الحجز جزءاً احتياطياً أم تنفيذياً، ولكن يمكن الحجز بنسبٍ أقلّ من النسب المذكورة في القانون؛ لما في ذلك من مصلحة للعامل.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السوريّة^٢ أنّ ما قصده المشرّع من نصّ المادة (٥٢) - والمقابل للمادة (٨٤) من قانون العمل الجديد- هو توفير الحماية الكافية للعامل، بحيث يبقى له من أجره حدٌّ أدنى، يكفي لتأمين أموره المعيشيّة، من مأكّلٍ وملبسٍ ومسكن، إذ ارتأى المشرّع أنّ المصلحة الاجتماعيّة تقتضي إعطاء العامل هذه الحماية.

فهل تبنت القوانين المقارنة نسب الاقتطاع مشابهة؟

١- نسب الاقتطاع وفقاً لقوانين العمل المقارنة:

سمح قانون العمل المصري^٣ بالاقتطاع من أجر العامل لأداء أيّ دين في حدود خمسة وعشرين بالمائة / ٢٥٪/، ورفع النسبة إلى خمسين / ٥٠٪/ في حالة دين النفقة.

وبالتالي، أولى قانون العمل المصري هو الآخر دين النفقة أهميّة خاصّة، وخصّها بنسبة اقتطاع تعادل نصف الأجر. ولكنّه لم يعطِ دين المهر أيّة أهميّة واعتبرها في حكم الدين العادي. بالمقابل خصّ الديون الأخرى بنسبة اقتطاع تعادل / ٢٥٪/، أي بما يزيد على ضعف النسبة التي حدّدها قانون العمل السوري، وهي عشرة بالمائة / ١٠٪/ من أجر العامل.

ولم ينص قانون العمل الأردني على نسبٍ معيّنة للاقتطاع. فسمح بالاقتطاع من أجر العامل بسبب دينٍ يستوفى تنفيذاً لحكمٍ قضائي، سواءً أكان هذا الدين لمصلحة صاحب العمل أم لمصلحة دائني العامل الآخرين^٤. فالأحكام القضائيّة ملزمة للجميع، ويجب تنفيذها احتراماً للشرعيّة القانونيّة، وترسيخاً لمبدأ سيادة دولة القانون^٥.

وعلى الرغم من ذلك، يرى أحد شُرّاح القانون^٦ أنّ عدم تبني قانون العمل الأردني لهذه الضمانة الهامّة المتعلقة بنسب الاقتطاع لا يعني أنّ حقّ الاقتطاع يُعمل به على إطلاقه، بل يتمّ الرجوع إلى المادة (٦٩) من قانون "الإجراءات الأردني"، التي لا تسمح بالحجز على أكثر من ثلث أجر العامل وفاءً

(١) انظر المادة (٨٤) من قانون العمل السوري.

(٢) نقض سوري (٣٦٦/٤١٩) تاريخ ١٩٧٠/٦/٢٠. منشور في مجلّة المحامون، القاعدة (٤٨٥)، ص ٣٥٣.

(٣) انظر المادة (٤٤) من قانون العمل المصري.

(٤) انظر المادة (٤٧/و) من قانون العمل الأردني.

(٥) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٣٢٢.

(٦) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٢٢.

لدين مستحقّ بموجب حكم قضائيّ مبهم، أو أيّ حقّ آخر صادر عن جهة نصّت قوانينها الخاصة أن تتولّى "دوائر الإجراء" تنفيذها وفقاً للمادة (٢) من القانون ذاته.

في حين ذهب رأي آخر^١ إلى أنّ هذا النقص التشريعيّ تسدّه المادة (٤/٢٥)^٢ من قانون العمل الأردني السابق، التي نظّمت مسألة الاقتطاع من أجر العامل، وأعطت الأولويّة عند التزام لدين النفقة ودين المأكل والملبس بالتساوي فيما بينهما. مؤيداً رأيّه بالمادة (٤/٤) من قانون العمل الأردني الجديد الذي جاء فيه: "لا تؤثر أحكام هذا القانون على أيّ حقّ من الحقوق التي يمنحها للعامل أيّ قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار، إذا كان أيّ منها يترتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقرّرة له بموجب أحكام هذا القانون". فهذه المادة تُعدّ -من وجهة نظره- مستنداً قانونياً لإعمال نصّ المادة (٤/٢٥) من قانون العمل القديم، مادامت ترتّب حقوقاً أفضل من تلك التي يترتبها القانون الجديد.

ولكن من جهتنا نعتقد أنّ قول المشرّع في المادة (٤/٤) "أيّ قانون آخر" لا ينصرف إلى قانون العمل القديم؛ إذ يحلّ القانون الجديد محل القانون القديم ويُلغيه، ولا يعود بعد ذلك القانون القديم قانوناً آخر إنّما قانوناً مُلغى. وبالتالي، فإنّ قول المشرّع "أيّ قانون آخر" ينصرف إلى القوانين الأخرى، كالقانون المدني وقانون أصول المحاكمات المدنيّة.

وعليه، فإنّنا نؤيّد وجهة النظر الأولى، بأنّ نصوص قانون أصول المحاكمات المدنيّة الأردني هي التي تكملّ هذا النقص، لا النصّ الذي كان معمولاً به في ظلّ القانون القديم.

والمبالغ التي تُعدّ مشمولة بميزة التسيط القانوني هي أجر العامل ومستحقّاته الأخرى، سواء أقبضها العامل من صاحب العمل، أم أنّها تراكمت ولم يقبضها، إنّما حصل على حكمٍ فيها. فالحماية المقرّرة لها هي حماية مطلقة، وعلّة ذلك أنّ العامل الذي لم يقبضها يكون قد استدان عليها ليتدبّر أمور حياته اليوميّة.

٢- أسس تحديد أولويات الاقتطاع:

قرّر قانون العمل السوري نسب الاقتطاع انطلاقاً من عدّة اعتبارات، منها اعتبارات إنسانيّة تتعلّق بحماية أجر العامل، واعتبارات العدالة المتمثّلة في مراعاة مصلحة الدائنين في الحصول على حقوقهم، دون أن يحقّق المشرّع غايته في حماية أجر العامل، على حساب مصالحهم المشروعة.

وبالتالي، فإنّه سعى إلى إقامة توازنٍ بين هاتين المصلحتين المتعارضتين، مصلحة العامل في عدم الاقتطاع من أجره بنسبٍ كبيرة، الأمر الذي يجعله عاجزاً عن مواجهة متطلبات حياته اليوميّة، ومصلحة الدائن في الحصول على مبلغ دينه بأقصى سرعةٍ ممكنة، دون أن يتأثّر حقّه في تحصيل دينه بالظروف الماديّة الخاصّة بمدينه.

لذلك، سمح بالاقتطاع من أجر العامل بنسبٍ متفاوتة. فكان النصيب الأكبر لدين النفقة؛ فهذا الدين يخصّ أفراد أسرة العامل، الزوجة والمعدّدة والأولاد والوالدين، والذي يُعدّ الإنفاق عليهم واجباً شرعياً وقانونياً. كذلك، فالحدّ الأدنى للأجر يجب أن يكون كافياً لتسديد حاجات العامل وأسرته، وهذا يعني أنّه

(١) أحمد جميل أحمد مطاوع، مرجع سابق، ص ٣٦-٣٧.

(٢) انظر المادة (٤/٢٥) من قانون العمل الأردني السابق.

تمّ مراعاة حاجاتهم عند تحديد الحد الأدنى للأجر.

هذا بالإضافة إلى أنّ النفقة هي الأخرى ذات طابع معاشي، فمن غير المعقول أن يهتم المشرّع بعنصرين لكل منهما طابع متشابه -الأجر والنفقة- بنسب متفاوتة، أو أن يولي أحدهما اهتماماً أكبر من الآخر. لذلك، أعطاهما نفس الدرجة من الأهمية، فحافظ المشرّع على نصف الأجر للعامل، وأعطى الدائن بدين النفقة حقّ إلقاء الحجز على النصف الآخر.

ولأنّ دين المهر لا يُعدّ ذو طابع معاشي، فقد خصّه المشرّع بنسبة ثلاثين / ٣٠٪، مراعيّاً في ذلك أنّ هذا حقّ يثبت للزوجة بمجرد إبرامها عقد زواج صحيح. وبالتالي، لا يمكن أن يمنحه المشرّع نفس درجة الأولوية التي يُعطيهها لأيّ مبلغٍ يحمل طابعاً معاشياً. ومما لا شكّ فيه أنّ هذا النهج يتوافق مع ضرورة مراعاة الاعتبارات الإنسانية.

ولكن، نظراً لأنّ دين المهر هو حقّ من الحقوق الشرعية، ولأنّ من تستحقّه هي من أسرة العامل، وليست بشخصٍ غريبٍ عنه، ترتبط به بعلاقة زوجية مقدّسة تستحقّ الاحترام والتقدير، فقد خصّها المشرّع بنسبة أكبر من حقّ الاقتطاع المقرّر للدائنين العاديين.

ولكن، هل اكتفى قانون العمل السوري بتنظيمه مسألة نسب الاقتطاع، باعتباره قانوناً يسعى لحماية حقوق العامل؟ أم أنّه تجاوز ذلك لينظّم مسألة تزامم دائني العامل، مشكّلاً بذلك ضماناً لحقوق الدائنين، بحسب درجة حاجتهم لمبلغ الدين؟

ثانياً - أولوية استيفاء الدين عند التزام:

الأصل أن يمنح المشرّع الديون المترتبة في ذمة العامل أولوية في الاستيفاء، تبعاً لأهمية الدين، ومدى حاجة مستحقّيها لمبلغه.

إلا أنّ قانون العمل السوري لم يتبنّ هذا النهج. فنصّ على مبدأ عدم جمع معدلات الاقتطاع المحدّدة قانوناً إذا تنوعت وتعدّد الدائنون، بل يُعدّ حدّها الأعلى نصف الأجر، وتقسّم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقّيها -تبعاً للنسب المذكورة قانوناً- قسمة الغرماء^١. على أن تُحسب هذه النسب بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، والمبالغ المستحقّة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعيّة، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه من مال في حدود عشرين بالمائة / ٢٠٪ من مبلغ الأجر^٢.

وعليه، منح قانون العمل السوري صاحب العمل الأولوية، ليتقدّم في استيفاء دينه على سائر الدائنين الآخرين، ورفع نسبة الاقتطاع الخاصة بدينه من عشرة بالمائة / ١٠٪ التي كانت في ظلّ القانون القديم إلى عشرين بالمائة / ٢٠٪. وهذا إن دلّ على شيءٍ فهو يدلّ على انحيازٍ واضحٍ، وغير مقبولٍ لجهة أصحاب العمل على حساب مصالح أفراد أسرة العامل، التي لم يخصّها المشرّع بأية أولوية في استيفاء دينهم عند التزام.

كذلك، يؤخذ على موقف قانون العمل السوري أنّه لم ينظّم مسألة تزامم الاقتطاع لتعويض

(١) انظر المادة (٨٤/ب) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٨٤/ج) من قانون العمل السوري.

التلف والاقطاع التأديبي مع باقي ديون العامل. علماً أنه حدّد نسبة الاقطاع التأديبي^١، والاقطاع لتعويض التلف^٢ بأجر خمسة أيام كحدّ أقصى، مع النصّ على عدم جواز الجمع بين هذين الاقطاعين^٣، إذا زاد ما يجب اقطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

فهل يدخل مبلغ هذين الاقطاعين ضمن نسبة العشرة بالمائة / ١٠٪ من الأجر، التي تخصّ جميع ديون العامل أيّاً كان نوعها أو مصدرها؟ أم أنّها تُضاف إلى الاقطاعات الثلاث، بحيث تغدو خمسون بالمائة / ٥٠٪ وثلاثون بالمائة / ٣٠٪ وعشرة بالمائة / ١٠٪ وأجر خمسة أيام في الشهر، وكلّ ذلك في حدود نصف أجر العامل؟

إذا كان بالإمكان تأييد احتمال أن يدخل الاقطاع لتعويض التلف الذي لحق بإحدى أدوات العمل في نسبة العشرة بالمائة، فإننا لا يمكن تأييده بالنسبة للاقطاع التأديبي، الذي لا يُعدّ بأيّ حالٍ من الأحوال ديناً مترتباً في ذمّة العامل تجاه صاحب العمل. هذا بالإضافة إلى أنّ نسبة العشرة بالمائة يختلف حسابها عن النسبة التي يُحقّقها أجر خمسة أيام عمل.

فعلى سبيل المثال، إذا كان العامل يتقاضى أجراً قدره خمسة عشر ألف / ١٥,٠٠٠ ليرة سورية، فإنّ نسبة العشرة بالمائة تكون ألف وخمسمائة / ١٥٠٠ ليرة سورية من الأجر. في حين أنّ أجر خمسة أيام عمل تكون ألفان وخمسمائة / ٢٥٠٠ ليرة سورية.

وبالتالي، فإننا نعتقد أنّ نسبة الاقطاع التعويضيّ والتأديبيّ، مستقلة عن نسب الاقطاع الأخرى.

كذلك، لم ينظّم المشرّع هذه المسألة، كما أنه لم يحدد أولويّة استيفاء الدين عند التزام. لذلك، فإننا نقترح من حيث ترتيب أولويّة الاستيفاء عند التزام، إعطاء الأولويّة لدين النفقة، ليتقدّم بموجبها أيّ من أفراد أسرة العامل الدائنين بدين نفقة على باقي الدائنين؛ لأنّهم أكثر الدائنين حاجةً للحماية. يليها في المرتبة الثانية الاقطاع لتعويض التلف؛ وذلك لأنّ مبلغه يخصّ المنشأة ودمتها المالية، أكثر من صاحب العمل. وأن يأتي الاقطاع التأديبيّ في المرتبة ذاتها؛ لأنّه يُساهم في الحفاظ على نظام العمل داخل المنشأة، ويحقّق الردع العام والردع الخاص، ولا يستفيد منه صاحب العمل، إنّما يخصّ لمنفعة العمّال. مع التأكيد على عدم جواز الجمع بينهما، إذ يؤجّل ما يزيد عن أجر خمسة أيام إلى الشهر التالي.

ونقترح وضع دين المهر - نظراً لأنّ نسبة الاقطاع الخاصة به مرتفعة مقارنةً مع الديون الأخرى - في المرتبة الثالثة. ووضع دين القرض الخاص بصاحب العمل، والديون الأخرى التي خصّها المشرّع بنسبة عشرة بالمائة في المرتبة الرابعة، بحيث يتقاسمون ما تبقى من الأجر - في حدود النسبة

(١) انظر المادة (٩٨/د) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (١٠٥/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٩٩/ب) من قانون العمل السوري حيث سنعالج في الصفحة /٧١-٧٢/ مسألة الخطأ الماديّ الذي حصل فيها، وذلك بذكر رقم المادة (٩٨) بدلاً من المادة (١٠٥). وسنشير هنا إلى المادة استناداً إلى معناه الصحيح الذي قصدّه المشرّع.

المسموح إلقاء الحَجَز عليها- قسمة الغرماء.

ونظّم قانون العمل المصري مسألة تزامن نسب الاقتطاع من أجر العامل، فأعطى الأولوية لدين النفقة، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات، أو استرداداً لما صرف إليه بغير وجه حق، أو ما وقع عليه من جزاءات. وذلك بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل^١.

واشترط قانون العمل المصري لصحة نزول العامل عن أجره في حدود النسب القانونية، أن تصدر عنه موافقة مكتوبة بهذا الشأن^٢. ويرى أحد شُرّاح القانون أن هذا الشرط يضمن وقوع الاقتطاع بإرادة العامل ورضاه^٣.

ولكننا نعتقد أن هذا الشرط يُعدّ من قبيل التعقيد غير المبرر؛ ذلك أن الحجز المُلقى على أجر العامل في حدود النسب المحددة قانوناً هو حقّ للدائن نظمه القانون، مع توفير أقصى حماية ممكنة للعامل. الأمر الذي لا يستدعي اشتراط موافقته الكتابية- والتي تعني - في حال اشتراطها - عرقلة حصول أصحاب الحقّ على حقوقهم أو تأخيرها. وحسناً فعل قانون العمل السوري أنه لم يتبن مثل هذا الشرط.

وبالتالي، أعطى قانون العمل المصري الأولوية الحقيقية لدين القرض الذي قدّمه صاحب العمل. وهو الموقف ذاته الذي تبناه قانون العمل السوري. ومن جهتنا ننتقد هذا النهج؛ لانعدام مبرر هذه الأولوية، فالقرض لا يجد أهمية له لا من حيث الغرض الذي يمكن أن يحققه تسديد مبلغ هذا الدين، ولا من حيث الحاجة الماسة لمستحقيها - وهم أصحاب العمل - إليه.

ويبدو أن قانون العمل الإماراتي كان الأكثر رعايةً لدين النفقة، إذ سمح بالاقتطاع من أجر العامل لقاء دينٍ يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي، بما لا يزيد على ربع الأجر. وإذا تُعدّدت الديون أو تُعدّد الدائنون، اعتبر حدّها الأعلى نصف الأجر. وتقسّم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها قسمة الغرماء بعد دفع دين النفقة الشرعي^٤.

وبالتالي، افترض المشرع الإماراتي - في حال تُعدّد الدائنين - أن ربع مبلغ الأجر لن يكون كافياً لتسديد أقساط كلّ هذه الديون بشكلٍ مُرضٍ، الأمر الذي سيترتب عليه حصول أصحاب الحقّ على حقوقهم بنسبٍ شهريةٍ ضئيلة، فرفع نسبة الحَجَز المسموح بها إلى النصف، محققاً بذلك العدالة التشريعية بين حماية أجر العامل وحقوق الدائنين.

ونلاحظ أن كلاً من قانون العمل السوري وقانون العمل المصري اهتمتا بالدرجة الأولى بدين القرض الخاص بصاحب العمل، مؤمّنين له مرتبةً مميزةً، مع اختلافٍ في النسب. فهي عشرون بالمائة

(١) انظر المادة (٤٤) من قانون العمل المصري.

(٢) المادة (٤٤) من قانون العمل المصري.

(٣) محمود عبد الفتاح زاهر، مرجع سابق، ص ٢٧٧.

(٤) انظر المادة (٦٠) من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.

٢٠٪/ وفقاً لقانون العمل السوري، وعشرة بالمائة /١٠٪/ وفقاً لقانون العمل المصري. في حين أعطى قانون العمل الإماراتي هذه المرتبة لمستحقّي دين النفقة.

ويدخل في حساب النسب التي يجوز إلقاء الحجز عليها، الأجر وملحقاته، من منح ومكافآت وتعويضاتٍ أخرى، هذا بالإضافة إلى أجور ساعات العمل الإضافية^١.

وتُعدّ قواعد الحجز على أجر العامل، بالنسب التي تبناها قانون العمل السوري، وبالشروط التي فرضها، من النظام العام الحمائي. إذ لا يجوز تجاوزها، ليس بغرض حماية العامل وحده، إنّما بغية حماية أسرته كذلك، من مظاهر الفقر والعوز. لذلك، فإنّه لا يمكن التنازل عن الضمانات المقررة لحماية الأجر، تحت طائلة البطلان.

والدين المترتب في ذمة العامل يمكن أن يكون مصدره مبلغ الدين الذي اقترضه من صاحب العمل، أو الالتزام بتعويض الضرر الذي ألحقه بالأخير نتيجة خطأ ارتكبه.

المطلب الثاني

الاقتطاع التعويضي

يستعين العامل أثناء أدائه العمل بمجموعة من الأدوات والمعدّات المملوكة لصاحب العمل، والتي تخصّ المنشأة التي ينتمي إليها. والتزامه بالمحافظة عليها يحقّق مصلحة المنشأة وصاحب العمل في آنٍ واحد. وهذه الأدوات قابلة بطبيعتها للكسر والتلف والفقْدان، إلا أنّ العامل لا يغدو مسؤولاً عن تعويض قيمتها، إلّا في حال توفّر عنصر الخطأ من جهته. وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^٢ أنّه: "من المتوجّب قانوناً على العامل أن يعوّض صاحب العمل عمّا فقده أو أتلّفه بخطأ منه".

وانطلاقاً من السمات الخاصّة بعقد العمل، فإنّ آلية التعويض التي تبناها قانون العمل السوري كانت مختلفة. إذ سمح لصاحب العمل بتحديد مقدار الضرر الذي لحقّ به، والاقتطاع من أجر العامل لتعويض الضرر، مع الاحتفاظ بحقّ الأخير في التظلم من قرار صاحب العمل^٣.

فما هو نوع الخطأ الذي يولّد مسؤوليّة العامل عن التعويض؟ (الفرع الأول)، وما هي درجة العناية المطلوبة منه؟ (الفرع الثاني)، وكم تبلغ نسبة الاقتطاع التعويضي؟ (الفرع الثالث)، وهل نصّ المشرّع على حقّ العامل في التظلم من قرار الاقتطاع؟ (الفرع الرابع)

(١) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٩٢.

(٢) نقض عمالي رقم ٦٥٥/٩١٥ تاريخ ٢٦/٥/١٩٧٦، غير منشور.

(٣) انظر المادة (١٠٥/أ) من قانون العمل السوري.

الفرع الأول

نوع الخطأ الذي يولد المسؤولية عن التعويض

يُعدّ التزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل التزاماً متفرعاً عن مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود^(١). فهذا الالتزام يجد أساساً له في ضرورة حماية مصالح المنشأة، بالإضافة إلى أنّ عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي؛ فللثقة بشخص العامل دور هام في استمرار العلاقة العقدية. وقد العامل أو إتلافه إحدى أدوات العمل يُعدّ تصرفاً يزعم ثقة صاحب العمل به، ويجعل من استمرار عقد العمل أمراً صعباً، خاصةً في حال تكرارها، أو إذا كانت الأدوات باهظة الثمن. وتتجلى خطورة هذا الخطأ في أنّه لا يلحق الضرر بمصالح صاحب العمل الخاصة فحسب، إنّما يمسّ مصلحة المنشأة ككل.

ولم يحدّد قانون العمل السوري، والعديد من المشرعين العرب^(٢)، نوع الخطأ الذي يولد مسؤولية العامل عن التعويض، أوجب أن يكون عمدياً أم يكفي الخطأ الناتج عن إهمال؟ ذهب جانب من شراح القانون^(٣) إلى أنّ المقصود بخطأ العامل الذي يلحق ضرراً بممتلكات المنشأة هو الخطأ غير العمدي، أي الخطأ الناتج عن إهمال أو قلة احتراز، أمّا الخطأ العمدي فلا تمتد إليه حماية النصّ، وذلك فيما يتعلّق بنسب الاقتطاع. في حين ذهب رأي آخر^(٤) إلى القول: إنّ العامل يستفيد من الحماية في الحالتين، سواءً أكان خطئه عمدياً أم تقصيرياً؛ ذلك أنّ المشرّع لم يحدّد نوع الخطأ، وهذا يعني أنّه قصد الخطأ بكافة أشكاله.

ونحن نعتقد أنّ العامل يستفيد من نسب الاقتطاع المحددة قانوناً بمجرد صدور أيّ تصرفٍ عنه يُلحق الضرر بإحدى أدوات العمل، سواءً أكان ناتجاً عن قصدٍ أم إهمالٍ. وذلك انطلاقاً من الهدف الذي شرّع الاقتطاع التعويضي لأجله، وهو تعويض الضرر الذي لحق بصاحب العمل بصورة تدريجية، لا محاسبة العامل على الخطأ الذي ارتكبه.

ونستدلّ على رأينا هذا بموقف قانون العمل الجزائري الذي اعتبر إلحاق العامل الضرر عمداً بإحدى أدوات العمل خطأً يبّرّ فصله^(٥). فالمشرّع الجزائري اشترط في هذه الحالة التي لا تهدف إلى تعويض الضرر بل إلى محاسبة العامل في الخطأ وصفاً معيناً، وهو العمد. وبالتالي فإنّ الخطأ غير العمدي لا يُعدّ مبرراً لجزاء الفصل، وإن كان يبّرّ المساءلة المدنية.

(١) عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٩، ص ١٠١.

(٢) انظر المادة (٧٣) من قانون العمل المصري، كذلك المادة (٦١) من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.

(٣) فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، ١٩٨٥، ص ٥٠١.

أيضاً محمود عبد الفتاح زاهر، التعليق على قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٤٩٠.

(٤) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٥) انظر المادة (٧٣) من قانون العمل الجزائري.

وتأكيداً من القضاء على أهمية أن يكون الخطأ عمدياً، قضت المحكمة الجزائرية العليا^١ أن: "استناد الحكم المتضمن إلغاء الفصل إلى الحكم القاضي ببراءة العامل في دعوى جزائية من تهمة إتلاف عتاد المؤسسة عمداً... يُعدّ تطبيقاً سليماً للقانون".

ويُعدّ هذا الحكم تطبيقاً مباشراً لقاعدة الجزائي يعقل المدني. وبالتالي فإنّ فصل العامل يغدو تعسفياً إذا ثبتت براءته من تهمة الإتلاف العمدي لممتلكات المنشأة، مع التأكيد على حقّ صاحب العمل في تعويض الضرر عن طريق الاقتطاع من أجر العامل. ويمكننا أن نُضيف إلى حالة الخطأ العمدي حالة الخطأ الناتج عن إهمال إذا كان جسيماً، أي الخطأ الذي لا يقع فيه أقل الناس حيطة وحذراً. وحقّ صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل كتعويض عن الضرر الذي لحق به يقتصر على الضرر الذي يلحقه العامل بأدوات العمل، سواء أكانت مملوكة لصاحب العمل أم كانت في عهده، كأن يكون مستأجراً لها أو أنها تخصّ أحد عملاء المحل^٢، وكان صاحب العمل مؤتمناً عليها طالما أنّها تُعدّ أداةً من أدوات العمل، دون ممتلكاته الخاصة غير المتعلقة بالعمل. وبالرغم من ذلك فإنّ العامل يُعدّ ملزماً بالمحافظة على جميع ممتلكات صاحب العمل، وليس ما يتعلّق منها بالعمل فقط؛ إذ عليه التزاماً ضمنياً بالمحافظة عليها^٣.

ولأنّ حقّ صاحب العمل في تقدير مقدار الضرر الذي لحق بإحدى أدوات العمل يجد مستنداً له في النصّ القانوني، فإنّ العامل الذي تسلّم أشياء تعود لصاحب العمل ولكنها غير متعلّقة بالعمل، يُعدّ ملزماً بالمحافظة عليها، ولكنّ مسؤوليته في حال إتلافها أو فقدانها تكون مسؤولية مدنيّة، عقديّة أو تقصيريّة حسب الحال.

ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات الخطأ الذي ارتكبه العامل وألحق ضرراً بممتلكاته الخاصة^٤. على عكس مسؤوليته في حال إتلافه إحدى أدوات العمل، فالخطأ في هذه الحالة الأخيرة يكون مفترضاً لا يستطيع العامل دفعه إلاّ بإثبات السبب الأجنبي (القوة القاهرة - خطأ الغير - خطأ المضرور نفسه).

ومن هذا الصدد لا بدّ من التنويه إلى أنّ الضرر الذي يلحقه العامل بإحدى أدوات العمل يخضع للاقتطاع التعويضي، والضرر الذي يلحقه بصاحب العمل تخضع لقواعد المسؤولية المدنيّة. طالما أنّهما لم تبلغا درجةً، يمكن وصف الخسارة فيها على أنّها جسيمة، وإلاّ كان بإمكان صاحب العمل أن يطلب فصل العامل استناداً للمادة (٦٤/أ-٢) من قانون العمل السوري، ما لم يوجد اتفاق على خلاف ذلك لمصلحة العامل.

(١) الملف رقم ١٩٩٩٦٩٥ تاريخ ١٠/١٠/٢٠٠٠، مذكور لدى: أحسن بو سقيعة، قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، منشورات بيرتي، الجزائر، ٢٠٠٧، ص ٢٧.

(٢) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ١٥٠.

(٣) Anne Ruff, Principles of Law, p. 76 - 77 مذكور لدى: أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٧٨.

(٤) علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الطبعة الثانية، الجزء الأول، مطبعة مخيمر، ١٩٥٥، ص ٢٣٩.

فما هي درجة العناية المطلوبة من العامل، ليغدو مسؤولاً عن تعويض الضرر الذي ألحقه بأحدى أدوات العمل؟

الفرع الثاني

العناية المطلوبة من العامل

يُعدّ التزام العامل بالمحافظة على أدوات العمل التزاماً ببذل عناية، وليس بتحقيق نتيجة. وحدّد قانون العمل السوري درجة العناية المطلوبة من العامل بعناية الرجل المعتاد^١، كذلك فعل قانون العمل المصري^٢.

وبالتالي، إذا هلكت أدوات العمل أو تضررت لسبب لا يعود إلى العامل، فإنّه لا يُسأل. أمّا إذا كان الضرر راجعاً لخطئه، فإنّه يغدو مسؤولاً عن تعويضها، باستثناء إذا كان إتلاف أدوات العمل راجعاً إلى عدم كفايته المعلومة من قبل صاحب العمل، فإنّه لا يُسأل عنها؛ لأنّ علم صاحب العمل بعدم كفاءة العامل يعني أنه مقصّر بحق نفسه، وعليه أن يتحمّل تبعه تقصيره^٣.

وإذا كان الأصل أنّ درجة العناية المطلوبة من العامل هي عناية الرجل المعتاد، فإنّ أحد سُراخ القانون^٤ يرى أنّ لطرفي العقد الاتفاق على خلاف ذلك صراحةً أو ضمناً. فقد لا تكون للأدوات أو للمواد الأولية التي يستعملها العامل قيمة كبيرة مقارنة مع المخاطر التي يتعرّض لها العامل أثناء العمل، كإقامة السدود أو تصليح الأسلاك الكهربائيّة. عندها يُمكن النزول عن عناية الرجل المعتاد. وعلى العكس من ذلك، فقد تكون المواد المستعملة باهظة الثمن، عندها يلجأ صاحب العمل إلى اشتراط عناية الرجل الحريص من العامل.

ونحن نؤيّد الشقّ الأول من هذا الرأي، أمّا بالنسبة إلى شقّه الثاني فإنّنا نأخذ عليه إغفاله للطبيعة الحمائيّة لقواعد قانون العمل. فاشتراط عناية الرجل الحريص لا يحمي مصلحة العامل، وإن كان يحقّق حماية أكبر لمصالح المنشأة الاقتصاديّة، إلّا أنّه يضع العامل تحت وطأة الالتزام بالحرص الشديد على أدوات العمل، فيغدو هاجسه الأساسيّ المحافظة على هذه الأدوات، الأمر الذي يُبعده عن التزامه الأساسيّ المتمثّل في أداء العمل المنقّق عليه على أكمل وجه.

لذلك، فإنّنا نرى أنّ درجة العناية المطلوبة من العامل تتعلّق بالنظام العام الحمائي، ولا تجوز مخالفتها إلّا لمصلحة العامل.

(١) تنصّ المادة (٩٥/ب) من قانون العمل السوري على أنّه: "مع مراعاة أحكام المادة (٦٥٢) من القانون المدني يجب على العامل ما يلي: ٤- أن يُحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، وأن يبذل في ذلك عناية الرجل المعتاد".

(٢) انظر المادة (٥٦/د) من قانون العمل المصري.

(٣) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٧٨.

(٤) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٠١ - ١٠٢.

كذلك، يُعفى العامل من المسؤولية عن إهماله في المحافظة على أدوات العمل في حال وجود عرف في المهنة يُعفيه من المسؤولية، كما هو الحال بالنسبة إلى عامل المقهى إذا كسر بعض الأواني أثناء تقديمها للعملاء^١. فهذا التصرف لا يُعدّ خطأً يستوجب التعويض، طالما أنّ العرف جرى على ذلك من جهة، ولا يوجد شرطٌ عقديّ يحمّل العامل المسؤولية عنها من جهةٍ أُخرى. فإذا وجد اتفاقٌ صريحٌ عكس ذلك، وجب إعمال الاتفاق وإهمال العرف.

ويرى أحد شُرّاح القانون^٢ أنّ بإمكان صاحب العمل بدلاً من خصم قيمة هذه المواد من أجر العامل اللجوء إلى سلطته التأديبية وفرض الجزاء التأديبيّ، الذي يمكن أن يصل إلى جزاء الفصل من العمل.

ولكننا نُعارض هذا الرأي، بالنسبة للشقّ المتعلّق بجزاء الفصل، استناداً إلى حصرية الحالات المبرّرة لفرض هذا الجزاء. وبصورة أعمّ وأشمل، بالنظر إلى غاية الجزاء التأديبيّ في محاسبة العامل الذي يخلّ بحسن سير العمل كهدفٍ قريب، ودفعه وزملائه إلى التقيد بنظام العمل كهدفٍ بعيد. أمّا الاقتطاع التعويضي فإنّه لا يهدف إلى محاسبة العامل، إنّما إلى تعويض الخسارة التي لحقت بأدوات العمل كهدفٍ قريب، ودفع العامل وزملائه للمحافظة على الممتلكات الخاصة بالمنشأة وأدواتها، كهدفٍ بعيد.

وسار الاجتهاد القضائي على هذا النهج، إذ قضت محكمة التمييز الأردنية^٣ أنّ: "عدم محافظة العامل على الأدوات المسلّمة إليه لا يحرّمه من حقوقه العمّالية، وإن كان ذلك لا يحرّم صاحب العمل من المطالبة بما لحقه من ضرر وفق أحكام القانون".

وبالتالي، يجب على العامل المحافظة على جميع الأدوات والمهام التي تخصّ العمل، وبطبيعة الحال المواد التي ينتجها العامل، وإلا كان مسؤولاً عن تعويض قيمتها.

فإذا صدق على الفعل الذي ارتكبه العامل وصف الخطأ، وكان واقعاً على إحدى أدوات العمل -ولم يستطع العامل إثبات السبب الأجنبي- كان من حقّ صاحب العمل خصم قيمة هذا الإلتلاف من أجر العامل، بالنسب الموضّحة في القانون، دونما حاجةٍ إلى إصدار حكمٍ بالتعويض.

(١) توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية للنشر والطباعة، بيروت، ١٩٨٧، ص ٢٧٣.

(٢) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٧، ص ١٥٨.

(٣) تمييز حقوق رقم ٩٩/١٢٣٥. مذكور لدى: بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دار وائل، ٢٠٠٥، ص ١٠٣.

الفرع الثالث

نسبة الاقتطاع التعويضي

حدّد قانون العمل السوري نسبة الاقتطاع التعويضي بأجر خمسة أيام في الشهر الواحد كحدّ أقصى^١، كذلك فعل العديد من المشرعين العرب^٢.

وتعدّ هذه النسب من النظام العام الحمائي، التي لا يجوز تجاوزها والاقتطاع من أجر العامل بنسب أكبر ممّا هو منصوص عليه في القانون

وقيدّ قانون العمل المصري حقّ صاحب العمل في الاقتطاع بقيدٍ آخر، وهو أن لا تتجاوز قيمة التعويض التي يُطالب بها العامل مقداراً معيناً، وهو أجر شهرين كحدّ أقصى^٣. فإذا تجاوز قيمة التعويض هذا المقدار، يجب على صاحب العمل الرجوع إلى القواعد العامّة لإلزام العامل بالتعويض، أي بالاتفاق أو عن طريق القضاء. وعند حصوله على حكمٍ نهائيّ بالتعويض، يحقّ له إجراء المقاصة بين مقدار التعويض والأجر المستحقّ للعامل، وذلك في حدود نسب الاقتطاع المقرّرة للدين العادي^٤.

وحبذا لو نصّ قانون العمل السوري على هذه الضمانة الهامة؛ ذلك أنّ تجاوز مقدار التعويض أجر شهرين من أجور العامل، يعني أنّ مبلغ التعويض كبير نسبياً مقارنة مع دخل العامل. الأمر الذي يتطلّب العدول عن هذا الاستثناء المقرّر لمصلحة صاحب العمل، والرجوع إلى القواعد العامّة للتعويض، سواءً من حيث تقدير قيمته، أم من حيث استيفائه في حدود عشرة بالمائة من أجر العامل.

وتكمن الحكمة من تحديد الاقتطاع بنسبة خمسة أيام من أجر العامل، والتي تشكّل سدس الأجر الشهري، في الحفاظ على قدر من الأجر يضمن للعامل تلبية حاجات معيشته اليومية^٥. والعبارة في تحديد الأجر الذي يكون محلاً للاقتطاع، هو الأجر الفعليّ الذي يتقاضاه العامل، وليس الأجر المسمّى في العقد^٦؛ ذلك أنّ الأجر له ملحقات لا تكون مذكورة في عقد العمل، ورغم ذلك يتقاضاها العامل من الناحية الفعلية.

وراعى قانون العمل السوري القديم مبدأ عدم جواز تعدّد الاقتطاعات على أجر العامل الذي يخضع للاقتطاع التعويضي. فنصّ في المادة السادسة من القرار الوزاري الملغى على أنه: "يحظر على

(١) انظر المادة (١٠٥/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٧٣) من قانون العمل المصري، والمادة (٤٩) من قانون العمل الأردني، والمادة (٦١) من قانون العمل الإماراتي.

(٣) انظر المادة (٧٣) من قانون العمل المصري.

(٤) محمود عبد الفتاح زاهر، مرجع سابق، ص ٤٩١.

(٥) سليمان بدر الناصري، قانون العمل، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٢٢.

(٦) محمد عزمي البكري، مرجع سابق، ص ٨٣٠.

صاحب العمل الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل طبقاً لحكم المادة (٥٤) من قانون العمل وبين أية عقوبة".

وتبني قانون العمل السوري الجديد هذه الضمانة في المادة (٩٩/ب) التي تنص على أنه: "لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لأحكام المادة (٩٨) من هذا القانون وبين أي عقوبة مالية إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد".

ونحن نعتقد أن المشرع وقع في خطأ مادي في ذكر رقم المادة. فأشار إلى المادة (٩٨) التي تُعدّد الجزاءات التأديبية، بدلاً من المادة (١٠٥/أ). فالمقصود بالاقتطاع الذي لا يجوز الجمع بينه وبين أيّ جزاء مالي، هو الاقتطاع الذي يتم وفقاً للمادة (١٠٥)، الذي يُعدّ تعويضاً مدنياً من نوع خاص. علماً أنه تبني النصّ الوارد في المادة السادسة من القرار الوزاري كما هو دون تعديل، وهذا ما يؤكّد لنا وجود خطأ مادي في ذكر رقم المادة. بالإضافة إلى أن مضمون النصّ لا يستوي معناه إلا بالإشارة إلى المادة (١٠٥/أ) بدلاً من المادة (٩٨).

وحظر الجمع بين الاقتطاع من الأجر الذي يُعدّ تعويضاً مدنياً، والجزاء التأديبي الذي يوقعه صاحب العمل في نطاق سلطته التأديبية لا مبرر له من الناحية القانونية؛ فالتعويض يخصّص لجبر الضرر الذي لحق بصاحب العمل جراء خطأ العامل، ولكن بالنظر إلى الطبيعة الخاصة لعقد العمل أناط المشرع سلطة تقديره بالمضروور نفسه -خروجاً على القواعد العامة- دون أن يسلب المسؤول عن الضرر حقّ التظلم أمام الجهات المختصة. أمّا الجزاء التأديبي فلا يستفيد منه صاحب العمل، بل يخصّص لأوجه الصرف التي تحددها الجهات المختصة.

والحكمة الوحيدة من منع الجمع هي عدم إرهاب العامل، ومراعاة من المشرع لمبدأ حماية أجر العامل، ولأنّ سلطة الاقتطاع المخولة لصاحب العمل، هي سلطة استثنائية وخطيرة؛ إذ تُعدّ من قبيل التنفيذ المباشر على أموال المدين. بالرغم من عدم وجود استحالة قانونية في الجمع بين التعويض والجزاء التأديبي؛ لاختلافهما في الطبيعة والأساس^٢.

ويؤخذ على موقف قانون العمل السوري في هذا الصدد أنه أدرج المادة (١٠٥) التي تنظّم مسألة الحسم من أجر العامل كتعويض، في الفصل الرابع من الباب السادس، الذي يحمل عنوان "الجزاءات". وكان من الأفضل ذكرها في الفصل الثالث من الباب الخامس، الذي يحمل عنوان "الأجور"، وإدراجها مع المواد (٨٣ - ٨٤ - ٨٥) تحت عنوان فرعي "حماية أجر العامل"؛ وذلك لانعدام الصلة بين الاقتطاع من الأجر كتعويض عن الضرر، والاقتطاع كجزاء تأديبي.

(١) تنصّ المادة (٥٤) من قانون العمل الملغى على أنه: "إذا تسبب العامل في فقد أو إتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل وجب أن يتحمّل المبلغ اللزّام نظير ذلك، ولصاحب العمل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام في الشهر".

(٢) حسن كيره، مرجع سابق، ص ٢٩١.

وإذا كان من سلطة صاحب العمل تحديد مقدار الضرر الذي لحق بإحدى أدوات العمل، فإنه من حقّ العامل التظلم من قرار الاقتطاع.

الفرع الرابع

التظلم من قرار الاقتطاع

من شروط الاقتطاع التعويضي أن يكون الضرر الذي لحق بإحدى أدوات العمل ناتجاً عن خطأ العامل. ولن يستطيع صاحب العمل التوثق من ذلك ما لم يجر تحقيقاً مع العامل. وطالما تحدثنا عن إجراء التحقيق، فهذا يعني أنه يجب على صاحب العمل أن يلتزم بقواعد التحقيق، وأهمّها: إبلاغ العامل بما هو منسوب إليه، وإتاحة الفرصة أمامه للدفاع عن نفسه. وبعد الانتهاء من التحقيق، إذا ثبتت مسؤولية العامل، وقرّر صاحب العمل الاقتطاع من أجره لتعويض الضرر، يجب عليه أن يخطر العامل بقراره قبل أن يباشر التنفيذ. فإذا كان تقدير صاحب العمل لقيمة الشيء المثلّف أو المفقود -من وجهة نظر العامل- مبالغاً فيه، كان من حقّه التظلم من قرار الاقتطاع أمام المحكمة العماليّة المختصة، ويكون قرار المحكمة مبرماً. فإذا قدرّت المحكمة قيمة الشيء المفقود أو المثلّف بمبلغ أقلّ ممّا قدره صاحب العمل، كان على الأخير أن يردّ الفارق خلال مدّة سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم^١. وحبذا لو جعل قانون العمل السوري التظلم من قرار صاحب العمل أمام لجنة خاصّة في مديرية العمل؛ ذلك أن إلزام العامل بسلوك طريق القضاء لرفع الظلم عن نفسه سيدفعه إلى التقاعس، لصعوبة اللجوء بمفرده دون مساعدة محامٍ إلى القضاء من جهة، ولكون إجراءات التقاضي أكثر تعقيداً وأطول ممّا لو كانت الجهة المختصة هي لجنة إداريّة، من جهة أخرى. وخاصة أنّ المشرّع خرج على القواعد العامّة للتعويض لصالح صاحب العمل، فلماذا هذا التعقيد لجهة العامل؟ فإذا تبين للمحكمة أنّ العامل لم يتسبّب بالضرر، أو أنّ مقدار التعويض مبالغ فيه، حكم على صاحب العمل بإرجاع المبالغ المستقطعة دون وجه حقّ.

والتزام صاحب العمل برد المبالغ الإضافيّة المستقطعة يجد مستنداً له في القرار الصادر عن المحكمة المستند على النصّ القانوني. أمّا التزامه بردّ هذه المبالغ خلال سبعة أيام، فإنه يجد مستنداً له في نصّ القانون ذاته. فلو لم ينص عليه الحكم كان من واجب صاحب العمل تنفيذها خلال المدّة المحدّدة قانوناً، احتراماً لقواعد قانون العمل التي تُعدّ من النظام العام الحمائي.

ولأنّ قانون العمل السوري لم ينصّ على جزاءٍ خاصّ بمخالفتي أحكام هذه المادة، فإنّ صاحب العمل الذي يمتنع عن إرجاع المبالغ المستقطعة دون وجه حقّ خلال المدّة القانونيّة يكون معرضاً للجزاء

(١) انظر المادة (١٠٥/ب) من قانون العمل السوري.

المنصوص عليه في المادة (٢٧٢)^١، الذي يُعدّ نصاً عاماً يطبّق على كلّ مخالفة لأحكام قانون العمل، لم يرد به نصٌّ خاص.

وعليه، فإنّ الإجراءات التي تسبق الاقتراع تتجلى في ضرورة إجراء تحقيق مع العامل وإخطاره بقرار صاحب العمل، وذلك حتى يكون العامل على بينة من أمره، فلا يُفاجئ بالاقتراع عند قبضه مبلغ الأجر.

ولا يحمل هذا الاقتراع معنى الجزاء، على عكس الاقتراع التأديبي، الذي يحمل معنى الجزاء المترتب على الخطأ التأديبي.

المطلب الثالث

الاقتراع التأديبي

لصاحب العمل الحقّ في إدارة منشأته، واتخاذ ما يراه مناسباً من الوسائل التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، وذلك في حدود القوانين والأنظمة.

ولضمان فاعلية حقّ الإدارة، منح المشرّع صاحب العمل السلطة التأديبية، والتي تعني سلطة فرض الجزاء على العامل الذي يخلّ بالتزاماته، أو يُخالف أوامر صاحب العمل المشروعة.

وتتدرج الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ابتداءً من الجزاء النفسي والمتمثّل في التنبيه مروراً بالجزاء المالي، وانتهاءً بالفصل من العمل.

ويُعدّ الجزاء الماليّ - وهو جزاء الحسم من الأجر - الجزاء الأخطر بعد جزاء الفصل؛ فهو يؤثر على حياة العامل، ومستواه المعيشي هو وأسرته^٢. لذلك قيّد المشرّع سلطة فرضه بقيود تهدف إلى حماية حقّ العامل مرتكب الخطأ التأديبي في العيش بمستوى إنسانيّ لائق.

ويتمّ تنفيذ هذا الجزاء باقتراع جانب من أجر العامل الذي أخلّ بالتزاماته، أو لم يقدّم بإطاعة أوامر صاحب العمل^٣. وعليه يُعدّ الحسم من الأجر جزءاً مالياً محضاً؛ فهو ينصبّ على أجر العامل دون وضعه الوظيفي^٤. والعلة من تقرير هذا الجزاء هو دفع العامل إلى تجنّب ارتكاب الخطأ التأديبي، حرصاً على مصدر رزقه.

ولأنّ جزاء الحسم من الأجر يصيب العامل في مورد رزقه ويؤثر سلباً على وضعه الماديّ هو وأسرته، حدّد المشرّع مقداره (الفرع الأول)، والنصّ على ضمانات فرضه (الفرع الثاني). ولأنّ الحسم من

(١) تنصّ المادة (٢٧٢) من قانون العمل السوري على أنّه: "يُعاقب كل صاحب عمل بغرامة لا تقل عن /٥٠٠٠/ خمسة آلاف ليرة سورية ولا تزيد على /١٠٠٠٠/ عشرة آلاف ليرة سورية عن أيّ مخالفة لأحكام هذا القانون لم ترد عقوبة خاصة بها في هذا الباب".

(٢) محمد حسين منصور، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٧، ص ٥١٩.

(٣) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الإمارات، ٢٠٠٠، ص ٤٥٤.

(٤) أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السُلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٣٠٩.

الأجر لا يأخذ دائماً طابع الجزاء، إنّما طابع التعويض كذلك، فلا بدّ من التمييز بين الحسم من الأجر كجزاءٍ تأديبيّ، والحسم من الأجر كتعويض (الفرع الثالث).

الفرع الأول

مقدار الاقتطاع التأديبي

نصّ قانون العمل السوري على مجموعة من الضمانات، يجب مراعاتها، بغية حماية العامل الذي فُرض بحقه جزاء الحسم من الأجر من استغلال صاحب العمل في استعماله هذه الرخصة. وهذه الضمانات لا يجوز تجاهلها أو الإنقاص منها. ولكن يمكن الاتفاق على زيادتها، تحقيقاً لمصلحة أكبر للعامل.

وتتعلّق الضمانة الأهم بمقدار الاقتطاع. إذ حدده قانون العمل السوري بأجر خمسة أيام في الشهر الواحد كحدّ أقصى، مهما كانت الأسباب^١.

وتعدّ نسبة الاقتطاع هذه من النظام العام الحمائي، فهي تتعلّق بحقّ من حقوق العامل الماليّة. وبالتالي، لا يجوز مخالفتها سواء باتفاقٍ فرديّ أم جماعي، أم بالنصّ على نسبٍ أعلى للاقتطاع في اللائحة الأساسيّة للعمل.

كذلك حدّد العديد من المشرعين العرب^٢ نسبة الاقتطاع بأجر خمسة أيام في الشهر. في حين قصره قانون العمل الأردني محدداً إياه بأجر ثلاثة أيام^٣.

وعليه، فإنّ قانون العمل الأردني يُعدّ القانون الأكثر رعايةً لمصالح العامل الماليّة، دون أن يُضحيّ بمصالح المنشأة الاقتصاديّة؛ ذلك أنّ حماية أجر العامل من الاقتطاع يترتّب عليه حماية حقّ أساسيٍّ من حقوق الإنسان، وهو حقّه -هو وأسرته- في العيش بمستوى إنسانيّ لائق، دون المساس بحقّ صاحب العمل في الحفاظ على حسن سير العمل داخل المنشأة، وذلك من خلال سلطته التأديبيّة.

ونحن نعتقد أنّ الاقتطاع من أجر العامل في حدود أجر ثلاثة أيام يُعدّ كافياً ليحقّق الجزاء التأديبي هدفه في الردع العام والردع الخاص، مع مراعاة الجانب الإنسانيّ لقانون العمل، بحيث تُبقي على جزءٍ أكبر من أجر العامل بعيداً عن الاقتطاع التأديبي.

وحبذا لو يعدّل قانون العمل السوري نصّ هذه المادة، ويُحدّد نسبة الحسم من الأجر بأجر ثلاثة أيام كحدّ أقصى.

(١) انظر المادة (٩٨/ج-د) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٧٨) من قانون العمل الليبي. والمادة (٣١) من قانون العمل العماني.

(٣) تنصّ المادة (٤٨) من قانون العمل الأردني على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه على أن يراعي ما يلي: "أ - أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد".

ويؤخذ على موقف المشرع السوري في قانون العمل أنه لم يفرض على صاحب العمل الذي يخالف حكم المادة المتعلقة بنسبة الحسم التأديبي جزاءً مالياً مستقلاً. علماً أنّ هذه المادة لا تقل أهمية في مضمار حمايتها للعامل عن باقي المواد التي خصّها المشرع بجزاءٍ ماليٍّ مستقلٍ. لذلك يطبق على صاحب العمل في حال مخالفته لأحكام هذه المادة نصّ المادة (٢٧٢) الذي يُعدّ كما أوضحنا نصّاً عاماً بالنسبة لكلّ مخالفةٍ لأحكام قانون العمل لم يرد بها جزاءً خاصاً. والحدّ الأجرى الخاضع للاقتطاع التأديبي مقصور على المخالفة الواحدة. أمّا إذا تُعدّدت المخالفات، عندها يجوز أن يزيد مجموع أيام الحسم على خمسة أيام، ولكنها تتفدّ على دفعات، بحيث لا تزيد على الحدّ المقرّر قانوناً في الشهر الواحد^١.

وتتعلّق الضمانة الثانية، والمكمّلة للضمانة المتعلقة بمقدار الأجر بالجهة المستفيدة من مبلغ الاقتطاع. إذ نصّ قانون العمل السوري على تجميع مبالغ الغرامات في صندوقٍ خاصٍّ، وتخصيصها لتحقيق خدمات اجتماعيةٍ لصالح عمال المنشأة^٢.

ولهذا التوجّه فائدة من الناحية العملية؛ فهو يدفع أصحاب العمل إلى عدم المغالاة في تقدير الجزاء^٣ الذي لن يعود عليهم بأيّة فائدةٍ مادية، باستثناء تحقيق الردع العام والخاص، الذي يُعدّ الهدف الأوحد للجزاء التأديبي.

ونصّ قانون العمل الأردني^٤ على تخصيص مبلغ الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعيةٍ للعمال في المؤسسة ذاتها، لما في ذلك من اختصار للوقت والإجراءات عن تحويلها إلى النقابة المختصة^٥. كذلك فإنّ تخصيص هذه المبالغ لخدمة عمال المنشأة وحدهم دون أن يشاركهم فيها عمال منشآتٍ أخرى، يخفّف من وطأة هذا الجزاء على العامل المخطئ. وإلى جانب تحديد نسب الاقتطاع، تبنّى قانون العمل السوري ضمانات تخصّ الاقتطاع التأديبي.

الفرع الثاني

ضمانات الاقتطاع التأديبي

لا يفرض الجزاء التأديبي على العامل -مهما كان بسيطاً- إلا بعد مراعاة قواعد وإجراءات التأديب من قِبل صاحب العمل^٦. وفي هذا المجال نصّ قانون العمل السوري^٧ على مجموعة من الضمانات يجب مراعاتها عند التحقيق مع العامل الذي نُسبت إليه مخالفة تأديبية.

(١) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٩٨.

(٢) انظر المادة (١٠٤/د) من قانون العمل السوري.

(٣) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٣٠٩.

(٤) انظر المادة (٤٨/ج) من قانون العمل الأردني.

(٥) بشار عدنان ملكاوي، مرجع سابق، ص ٧٨.

(٦) GRANDGUILLOT Dominique, L'essentiel du droit du travail, Lextenso edition, 2009, p. 30.

(٧) انظر المادة (١٠١) من قانون العمل السوري.

إذ تُلزم الفقرة /أ/ من المادة /١٠١/ صاحب العمل بإبلاغ العامل كتابةً بما نسب إليه، والتحقيق معه خلال مدّة خمسة عشر يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة. وعليه، لا بدّ من إبلاغ العامل الذي نسبت إليه مخالفة تأديبية بصورة كتابيّة تحت طائلة البطلان. فإجراءات التحقيق من النظام العام الحمائيّ التي لا يجوز مخالفتها إلاّ لمصلحة العامل. ومؤكّد أنّ التبليغ الشفهي يقلّل من الضمانات المقرّرة لمصلحة العامل؛ فهو يفتح مجالاً للتلاعب بحقوق العامل.

في حين أنّه بالنسبة إلى التحقيق في الاقتطاع التعويضيّ، فإننا نرى أنّ إبلاغ العامل بصورة شفهيّة يُعدّ كافياً في حال حضوره، دون اشتراط إبلاغه كتابةً؛ ذلك أنّ المشرّع لم يتطلّب ذلك. هذا بالإضافة إلى أنّ الإبلاغ الكتابي لا يوفّر -من وجهة نظرنا- ضماناً جوهريّة للعامل. فالضمانة الأساسيّة تتجلى في ضرورة إجراء تحقيقٍ معه، بغضّ النظر عن الطريقة التي استُدي فيها للتحقيق. أمّا في حال غيابه عن التحقيق، فإننا نرى ضرورة إبلاغه كتابةً؛ وذلك ليتسنى لمفتشي العمل التوثّق من أنّ العامل تمّ إبلاغه بالتحقيق، ورغم ذلك تخلف عن الحضور، وبالتالي يُعدّ عندها مقصراً بحقّ نفسه. وحدّد قانون العمل السوري مهلة التحقيق مع العامل بخمسة عشر يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة. فالتحقيق في الخطأ التأديبي يرمي إلى التوثّق من حقيقة ارتكاب العامل الخطأ المنسوب إليه، وإنهاء حالة الريبة والشك. وبالتالي فإنّ حقّ صاحب العمل في مساعلة العامل تأديبياً يسقط إذا لم يُباشر التحقيق خلال هذه المهلة؛ وذلك حتى لا يبقى العامل تحت رحمة صاحب العمل لفترة طويلة. فحسم المخالفات التأديبية بسرعة أمر يقتضيه استقرار علاقات العمل^١.

وهذه الضمانة -هي الأخرى- لا تطبّق على الاقتطاع التعويضي. فالتحقيق في فقد أو إتلاف إحدى أدوات العمل، يهدف إلى معرفة المسؤول عن تعويض الضرر. وعليه، فإنّ حقّ صاحب العمل في التحقيق مع العامل يبقى مفتوحاً، ولا يسقط إلاّ بسقوط حقه في التعويض، وفقاً لقواعد المسؤوليّة المدنيّة.

وألّزمت الفقرة /ب/ من المادة /١٠١/ صاحب العمل بالتحقيق مع العامل بنفسه، أو عن طريق أحد العاملين في المنشأة، شريطة أن لا يقلّ مستواه الوظيفيّ عن المستوى الوظيفيّ للعامل الذي يتمّ التحقيق معه.

ونحن نعتقد أنّ هذه الضمانة يستفيد منها العامل الذي تُسبب إليه خطأ تأديبيّ، والعامل الذي تسبّب في فقد أو إتلاف إحدى أدوات العمل أيضاً. فالتحقيق يجب أن يرقى إلى مستوى لا يقلّ من شأن العامل الذي ارتكب خطأ تأديبياً أو خطأً مدنيّاً.

وعليه، فالتحقيق الذي يتولاه صاحب العمل أو عامل مساوٍ أو أعلى من حيث الدرجة الوظيفيّة من العامل المحقّق معه، يحافظ على كرامة العامل المخطئ، ويضفي على التحقيق شيئاً من الجديّة والأهميّة. على عكس التحقيق الذي يتولاه عامل أدنى من حيث الدرجة الوظيفيّة، الأمر الذي يهزّ صورة

(١) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٧.

العامل الأعلى درجة، وقدرته على إدارة شؤون المنشأة والعمّال بصورة جيّدة في المستقبل.

ونصّت الفقرة /ج/ من المادة /١٠١/ على منح العامل فرصة الدفاع عن نفسه، وسماع أقوال شهوده، وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، مع السماح للممثل النقابي بحضور التحقيق.

ونحن نعتقد أنّ الضمانة المتعلقة بإعطاء العامل حقّ الدفاع عن نفسه لإثبات براءته بنفسه، أو بواسطة الشهود، يستفيد منها العامل المسؤول مسؤوليةً تأديبيةً ومدنيةً على حدّ سواء.

أمّا بالنسبة لإثبات مجريات التحقيق في محضر وحفظه في الملفّ الخاصّ بالعامل، فإنّه يخصّ العامل الذي ارتكب خطأً تأديبياً، دون العامل المسؤول مسؤوليةً مدنيةً عن تعويض الضرر. فهذا الإجراء يُستفاد منه في حالة تكرار الخطأ التأديبي، وما يترتّب على ذلك من تشديد للجزاء، وهو ما لا وجود له في حالة الخطأ المدني.

كذلك، بالنسبة إلى إمكانية حضور ممثل عن النقابة التي ينتمي إليها العامل. فهذا الإجراء يهدف إلى حماية العامل الذي نُسب إليه خطأً تأديبياً من ظلم صاحب العمل وتعسّفه. أمّا بالنسبة إلى العامل الذي اتّهم بفقد أو إتلاف إحدى أدوات العمل، فقد منحه المشرّع مكنة التظلم أمام القضاء، إذا شعر أنّ صاحب العمل لم يكن مُنصفاً بقرار التعويض. وعليه، لا يُشترط وجود ممثل نقابي عند إجراء التحقيق مع العامل الذي تسبّب في فقد أو إتلاف إحدى أدوات العمل.

وأخيراً، أعطت الفقرة /د/ من المادة /١٠١/ صاحب العمل حقّ توقيف العامل الذي نُسبت إليه مخالفة تأديبية لمدة شهرٍ واحدٍ، مراعاةً لمصلحة التحقيق، مع الاحتفاظ بحقّ العامل في الحصول على أجره خلال هذه المدة.

ونعتقد أنّ هذا الإجراء يقتصر على حالة الخطأ التأديبي دون الخطأ المدني؛ ذلك أنّ تواجد العامل الذي نُسبت إليه مخالفة تأديبية داخل مكان العمل قد يسبّب خللاً في حسن سير العمل داخل المنشأة. فالمخالفة التأديبية تخلق جوّاً من التوتر وعدم الارتياح بين العامل وصاحب العمل، نظراً لما تحمله في طياتها من زعزعة لعنصر الثقة والأمان الذي يُعدّ ركيزة عقد العمل، الأمر الذي يبرر توقيفه مؤقتاً عن العمل، مع حصوله على أجره كاملاً.

أمّا بالنسبة إلى العامل الذي فقد أو أتلّف إحدى أدوات العمل، فلن يُسبّب وجوده خللاً في حسن سير العمل، الأمر الذي يعني انتفاء وجود هذا الاستثناء، لانتفاء مبرر وجوده.

فإذا لم يتقيّد صاحب العمل بضمانات التحقيق المنصوص عليها في المادة /١٠١/، كان معرّضاً لجزاء الغرامة^١، بالإضافة إلى اعتبار التحقيق الذي أجراه باطلاً، وما يترتّب على ذلك من بطلان الجزاء الذي قرّره، أو بطلان قرار التعويض المدني، إذا لم يراع ضمانات التحقيق الخاصة بالاقتراع التعويضي.

والعامل المشترك بين هذين الاقتطاعين أنّ المشرّع حدّد مقدارهما بأجر خمسة أيام في الشهر الواحد. إلا أنّ الاختلاف بينهما في الطبيعة والأساس يؤدي إلى اختلافٍ في النتائج.

(١) انظر المادة (٢٦١) من قانون العمل السوري.

الفرع الثالث

الحسم من الأجر بين الجزاء التأديبي والتعويض

يُعدّ الحسم من الأجر جزاءً شخصياً، يوقع على العامل دون أن يمتدّ أثره إلى ورثته^١. في حين أنّ الحسم كتعويض يُخصم من مستحقّات العامل.

ولأنّ الحسم من الأجر هو جزاء تأديبي وليس تعويضاً يُقصد به جبر الضرر، فإنّ طبيعة التعويض الخاص بهذا الجزاء مختلف. فالجزاء التأديبي هو جزاء جزافي تولّى المشرّع تحديد مقداره، ولا يُشترط فيه وجود تناسب بين قيمة الحسم ومقدار الضرر. وأبعد من ذلك قد لا يوجد ضرر رغم ذلك يوقع جزاء الحسم، فمجرّد وقوع المخالفة تُعدّ مبرراً لفرض الجزاء؛ فعنصر الضرر ليس ركناً من أركان الخطأ التأديبي^٢. والوضع معاكس بالنسبة للاقتطاع التعويضي الذي يُشترط فيه وجود الخطأ والضرر، وتناسب قيمة التعويض مع مقدار الضرر الذي لحق بصاحب العمل.

ولأنّ هدف هذا الجزاء هو تحقيق الردع العام والردع الخاص وليس تعويض الضرر، فإنّه لا يجوز لصاحب العمل أن يستولي عليه لحسابه^٣، بل يؤول مبلغ الجزاء إلى الجهات المحدّدة قانوناً. وعدم تخصيص مبالغ الحسم لمنفعة صاحب العمل يضيء على هذا الجزاء طابعاً جزائياً، يبتعد به عن أيّ أساس تعاقدّي، مقترباً من العقوبة الجزائية^٤.

لذلك، يجوز الجمع بين الحسم من الأجر كجزاء تأديبي والتعويض المدني؛ لاختلافهما في الطبيعة والهدف، مع التقيّد بنسب الحسم المحدّدة قانوناً.

أخيراً، تسقط ضمانات فرض هذا الجزاء بانتهاء عقد العمل. ففقد تجزئة مبلغ الحسم يفترض سريان العقد، أمّا إذا انتهى العقد، فلا مجال لإعمال هذا القيد، بل يُحسم مبلغ الجزاء دفعةً واحدة^٥. ولأنّ عدم قدرة صاحب العمل على أداء الأجر، أو قدرته على التهرّب من التزاماته الماليّة تجاه العامل تحمل هي الأخرى معنى الاقتطاع، ولكن بصورة غير المباشرة، كان لا بدّ من إعطاء أجر العامل ومستحقّاته الأخرى حقّ امتياز على أموال صاحب العمل؛ بغية حماية أجر العامل بكافة السبل الممكنة، ولضمان مزيد من الاستقرار والثبات لهذا العنصر الحيويّ من عناصر عقد العمل.

(١) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٤٤٥.

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، دار النشر للجامعات المصريّة، القاهرة، بدون تاريخ، ص ٣٥٨.

(٣) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٥٢٠.

(٤) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٤٥٥.

(٥) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

المطلب الرابع

الامتيازات المقررة لمستحقات العامل

إنّ تعرّض صاحب العمل لأزماتٍ ماليّةٍ، تجعله غير قادرٍ على الوفاء بأجر العامل أو مستحقّاته الماليّة الأخرى، الأمر الذي يعني اقتطاعها من حيث النتيجة. لذلك، لا بدّ من وضع ضمانات لاستيفاء دين هذا الدائن الضعيف في العلاقة العقديّة العماليّة. وهو ما سنتناوله تحت عنوان الامتياز المباشر للحقوق العماليّة (الفرع الأول).

ولأنّ أجر العامل ضعيفٌ وبحاجةٍ دائماً للحماية، قرّر قانون العمل السوري مجموعة من الامتيازات التي تساهم في حماية حقوقه بصورة غير مباشرة. وهو ما سنتناوله تحت عنوان الامتيازات غير المباشرة المقررة لمصلحة العامل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الامتياز المباشر للحقوق العماليّة

يُعدّ العامل دائماً بالأجر في جميع مراحل أدائه العمل. ويتمتع دينه بامتيازٍ يسمّى امتياز الأجر، ويشمل هذا الامتياز الأجر، ومستحقّاته العماليّة كافةً.

واستمراراً في نهج حماية حقوق العامل الماليّة، أعطى قانون العمل السوري المبالغ المستحقّة للعامل، أو لمن يستحقّها من بعده بموجب أحكام قانون العمل حقّ امتيازٍ على جميع أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة. وتستوفى مباشرةً بعد المصروفات القضائيّة، والمبالغ المستحقّة للخزينة العامة، من رسومٍ وضرائب ومصروفات الحفظ والترميم^١.

وهذا يعني أنّ هذا الامتياز مقرّر لمصلحة أشخاصٍ محدّدين، وله محلّ محدّد، ومرتبّة معيّنة. فمن هم أصحاب حقّ الامتياز؟ وما هو محلّ هذا الامتياز؟ وما هي مرتبته؟

أولاً- أصحاب حقّ الامتياز: إنّ الامتيازات المقررة لحقوق العامل العقديّة لا تقتصر على صاحب الحقّ الأصيل في الامتياز وهو العامل، إنّما يستفيد منها أصحاب الحقّ الاحتياطي^٢ كذلك، وهم ورثة العامل أو مستحقّي تعويضاته من غير الورثة.

ولم يميّز قانون العمل السوري بين ورثة العامل ومستحقّي التعويضات من غير الورثة. إذ قد يوصي العامل بأن يستفيد من تعويضاته أشخاص آخرون، غير الورثة المحدّدين قانوناً.

(١) انظر المادة (٩) من قانون العمل السوري.

(٢) لم يطلق المشرع هذه التسميات. ولكننا أترنا تسمية العامل بصاحب الحقّ الأصلي؛ لأنّه المقصود بهذه الحماية. فالحفاظ على حقوقه هو هدف المشرع. وأترنا تسمية مستحقّي حقوقه من بعده بأصحاب الحقّ الاحتياطي؛ لأنّ حقّهم لا ينشأ إلّا في حال وفاة العامل. وعليه فقد تمّ ذكرهم على سبيل الاحتياط، وحتى لا نقع في فراغٍ تشريعيّ في حال غياب المستحقّ الأصلي.

وموقف المشرع السوري في قانون العمل في هذا الشأن مشابه لموقف العديد من المشرعين العرب^١، فحقّ الامتياز يشمل العامل ومستحقّي حقوقه من بعده.

وللمزيد من التوضيح آثر قانون العمل الأردني^٢ التفصيل، بخصوص الضمانة المتعلقة بمستحقّي امتياز الأجر. إذ تُعدّ الأجور والمبالغ المستحقة للعامل أو لورثته أو لأيّ مستحقّ لها بموجب أحكام قانون العمل، ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى^٣. وبالتالي، ميّز بين المستحقّ بوصفه وارثاً، والمستحقّ لسبب قانوني آخر.

ولكننا نعتقد أنّ هذه الإضافة تُعدّ من قبيل التوضيح غير الضروري؛ ذلك أنّ كلمة مستحق تشمل الاثنين معاً، المستحقّ الوارث وغير الوارث. وهو ما يبرّر عدم تبني كلّ من قانون العمل السوري، وقانون العمل المصري، وقانون العمل الإماراتي، لهذا التفصيل بين نوعي مستحقّي حقوق العامل. وتكمن العلة من اعتبار العامل صاحب حقّ امتياز بالنسبة لمستحقّاته العماليّة، في أنّه طرفٌ ضعيفٌ في علاقة العمل. الأمر الذي يعني أنّه سيغدو عاجزاً عن الدفاع عن حقوقه. ولنفس السبب مدّ المشرّع السوري في قانون العمل حقّ الامتياز ليشمل مستحقّي حقوق العامل، الذين يُعدّون كسلفهم طرفاً ضعيفاً في مواجهة صاحب العمل. لذلك أقرّ بعض الضمانات التي تساهم في حماية حقوقهم. في حين أنّ الهدف من امتياز الأجر هو مراعاة الطابع المعاشي لهذا العنصر الحيوي. والذي خصّه القانون المدني السوري^٤ بامتياز عام، في حدود السنة الأشهر الأخيرة.

ثانياً - محل الامتياز: انققت تشريعات العمل سالفه الذكر (السوري والمصري والأردني والإماراتي) على إعطاء المبالغ المستحقة للعامل امتيازاً عاماً على جميع أموال صاحب العمل، من منقول وعقار، بحيث يمكن للدائن التنفيذ على أيّ منها.

وبناءً عليه، يحقّ للعامل التنفيذ على جميع أموال صاحب العمل، بغية تحصيل حقوقه، دون أن يحده في ذلك سوى القيد الزمني، الذي يشترط عدم سقوط الحقّ محل المطالبة بالتقادم^٥. فجميع أموال صاحب العمل تكون ضامنة للوفاء بدين العامل؛ ذلك أنّ هذا الامتياز لا يقع على مالٍ دون الآخر، إنّما يشمل أمواله جميعاً. مع الأخذ بعين الاعتبار قواعد التنفيذ على أموال المدين، حيث يبدأ التنفيذ على الأموال المنقولة، فإذا لم تكن كافية يتمّ الانتقال إلى الأموال غير المنقولة. ونعتقد أنّ الدافع الرئيس وراء إقرار مثل هذا الامتياز العام يعود إلى الخشية من تهريب أصحاب العمل لأموالهم؛ بغية هضم حقوق عمالهم، ولا يعود إلى أنّ المبالغ المستحقة للعامل كبيرة من

(١) انظر المادة (٧) من قانون العمل المصري. والمادة (٤) من قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية.

(٢) القانون رقم (٦٠) لسنة ٢٠٠٣.

(٣) انظر المادة (٥١/أ-١) من قانون العمل الأردني.

(٤) أعطت المادة (١٢٠) من القانون المدني السوري حقّ امتياز عام للأجور المستحقة للخدم والكتابة والعمّال وكل أجير آخر، وذلك عن أجورهم ورواتبهم عن السنة الأشهر الأخيرة.

(٥) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٢٧.

(٦) أحمد جميل أحمد مطاوع، مرجع سابق، ص ١٨.

حيث المقدار .

ولتأمين أقصى حماية للعامل، وسّع قانون العمل السوري من نطاق الحقّ الممتاز . فلم يقصره على الأجر وحده -كما فعل في القانون المدني- بل مدّه ليشمل جميع المبالغ المستحقّة للعامل بموجب أحكام قانون العمل^١.

ونتيجةً لذلك، يرى أحد شُرّاح القانون^٢ أنّه إذا كانت هناك علاقة أخرى تجمع العامل وصاحب العمل بعيدة عن الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل، فإنّ المبالغ المترتبة على هذه العلاقة لا تُعدّ مشمولةً بالامتياز المقرّر لمستحقّات العامل.

ثالثاً. مرتبة الامتياز: أعطى قانون العمل السوري المبالغ المستحقّة للعامل بموجب قواعد قانون العمل مرتبة متأخرة بعض الشيء، فهي تأتي في المرتبة الرابعة، بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقّة للخزينة العامة، ومصروفات الحفظ والترميم^٣.

كذلك، أعطاه قانون العمل الإماراتي المرتبة الرابعة، ولكن بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقّة للخزينة العامّة، والنفقة الشرعيّة المحكوم بها للزوجة والأولاد^٤.

في حين خصّص قانون العمل المصري^٥ لها المرتبة الثالثة، بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقّة للخزينة العامّة، متجاهلاً بذلك مصروفات الحفظ والترميم. وهو الموقف ذاته قانون العمل الليبي^٦.

إلا أنّ قانون العمل المصري^٧ خصّ أجر العامل بامتيازٍ من المرتبة الأولى. كذلك، منح قانون العمل الجزائري^٨ الأولويّة للأجور، التي تستوفى قبل جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحّتها وشكلها.

وبالتالي، فإنّ تشريعات العمل سالفه الذكر اتفقت على إعطاء المصروفات قضائيّة المرتبة الأولى، والمبالغ المستحقّة للخزينة العامّة المرتبة الثانية. في حين اختلفت بالنسبة إلى مصاريف الحفظ والترميم، التي لم تلقَ اهتماماً إلاّ من قبل تشريع العمل السوري، الذي خصّص لها المرتبة الثالثة. وخصّص قانون العمل الإماراتي هذه المرتبة لدين النفقة الخاص بالزوجة والأولاد، دون غيرهم من مستحقّي النفقة. ولم يفضّل قانون العمل المصري والليبي أيّ دين آخر على مستحقّات العامل ليضعه في المرتبة الثالثة.

(١) انظر المادة التاسعة من قانون العمل السوري.

(٢) عبد الغني عمرو الرويمض، علاقات العمل الفردية في القانون الليبي، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ٢٠٠٤، ص ٢٤١.

(٣) انظر المادة (٩) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (٤) من قانون العمل لدولة الإمارات العربيّة المتحدّة.

(٥) انظر المادة (٧) من قانون العمل المصري.

(٦) انظر المادة (٦٠) من قانون العمل الليبي.

(٧) انظر المادة (٧) من قانون العمل المصري.

(٨) انظر المادة (٨٩) من قانون العمل الجزائري.

وذهب كلٌّ من قانون العمل المصري وقانون العمل الجزائري أبعد من ذلك، غير مكتفين بهذا القدر من الحماية. إذ خصّ دين الأجر بامتيازٍ من المرتبة الأولى مقدّمين إياه على سائر الديون، حتى على تلك التي تخصّ مؤسسات الدولة. وهذا ما يدفعنا إلى القول: إنّ هذين القانونين يُعدّان الأكثر حمايةً لأجر العامل، وذلك من حيث مرتبة الامتياز.

وجاء قانون العمل الأردني^١ بحكمٍ جديدٍ، إذ جعل حصول العامل على هذه الميزة مقيداً بشرط ثبوت صحة حقوقه. وإلا كان مهدداً بفقدان هذه الميزة في حال كانت مطالبه لا تستند إلى أساسٍ قانونيٍّ سليم.

ونعتقد أنّ ضرورة قيام آيةٍ مطالبةٍ بحقٍّ على أساسٍ قانونيٍّ سليم أمر تفرضه المبادئ القانونيّة العامّة، وينطبق هذا المبدأ على جميع الحقوق، دون حاجة إلى نصٍّ قانونيٍّ خاص بهذه المسألة بالذات. وحماية أجر العامل من الاقتطاع لا تكتمل إلا في حال نصّ المشرع على ضمانات تشكّل امتيازات غير مباشرة تساهم في حقوق العامل الماليّة.

الفرع الثاني

الامتيازات غير المباشرة المقررة لمصلحة العامل

تماشياً مع نهج حماية أجر العامل ومستحقّاته الأخرى، نصّ قانون العمل السوري على مجموعة من الضمانات التي تشكّل امتيازات غير مباشرة لمصلحة العامل، تساهم في حماية أجره بشكلٍ خاص، وحقوقه العماليّة بشكلٍ عام.

وهذه الضمانات منها ما يُعدّ من النظام العام، لا يخضع لأيّ اتفاقٍ خاصٍّ، كالامتياز المقرّر للدعاوى العماليّة. ومنها ما يُعدّ من النظام العام الحمائيّ، كبطلان المصالحة التي تتمّ خلافاً لأحكام قانون العمل، ومبدأ التضامن بين أصحاب العمل في الوفاء بالالتزامات العقديّة المترتبة لمصلحة العامل.

أولاً - الامتياز الخاص بالدعاوى العماليّة:

خصّ قانون العمل السوري^٢ الدعاوى التي تُرفع لمصلحة العامل بمجموعة من الإعفاءات التي تُعدّ امتيازات خاصّة بالحقوق العماليّة. إذ تُعفى الدعاوى التي يرفعها العمّال أو أصحاب الاستحقاق عنهم، أو نقابات العمّال، بموجب أحكام هذا القانون من توكيل محامٍ، ومن الرسوم والتأمينات القضائيّة، في جميع مراحل التقاضي. ويجب على المحكمة أن تنظر بها على وجه السرعة، ولها حقّ اتخاذ التدابير المؤقتة بكفالة أو بدونها، وحقّ إضفاء صفة النفاذ المعجل على أحكامها. وفي حال ردّ الدعوى، لها أن تحكم على المدعي بالمصروفات كلّها أو بعضها.

(١) تنصّ المادة (٥١/٢) من قانون العمل الأردني رقم (٦٠) لسنة ٢٠٠٢/ على أنه: "يفقد العامل حقّه في الامتياز العام المنصوص عليه في البند (١) من هذه الفقرة إذا ثبت للمحكمة المختصة أن الأجور والمبالغ المتحققة له والتي يشملها هذا الامتياز لا تستند إلى أيّ أساس قانوني".

(٢) انظر المادة (٧) من قانون العمل السوري.

وعليه، فالدعاوى التي تُرفع من العمّال أصالةً عن أنفسهم أو نيابةً عنهم، من خلال نقابات العمّال، أو من خلال مستحقّي حقوقهم، تُعفى من مسألة توكيل محامٍ.

وتشكّل هذه القاعدة استثناءً على الأصل الوارد في قانون أصول المحاكمات السوري^١، الذي لا يُجيز التداعي أمام المحاكم، إلا بواسطة محامٍ. إلا أنّ هذا القانون^٢ استثنى من هذا الحكم مجموعة من الحالات التي يمكن لأصحابها الحضور أمام المحاكم بالذات، دون توكيل محامٍ وهي: حالة إذن المحكمة، والقضايا المطروحة أمام محاكم الصلح، وبعض القضايا الشرعية، وقلّة عدد المحامين الأساتذة في دائرة المحكمة.

ولا تُعدّ مطالبة العامل بحقوقه مشمولة بهذا الاستثناء، الأمر الذي دفع المشرّع العمالي إلى استثنائهم بنصّ خاصّ. ويُعدّ النصّ الوارد في قانون العمل نصّاً خاصّاً يتقدّم على النصّ العام، الوارد في قانون أصول المحاكمات.

وأعطى قانون العمل السوري العامل هذا الحقّ في جميع مراحل التقاضي، وأمام جميع المحاكم، دون حاجةٍ إلى الحصول على موافقة المحكمة.

كذلك، تُعفى هذه الدعاوى من المصاريف القضائية كافة، من الرسوم وتأمينات. وهو ما يسميه أحد شُرّاح القانون^٣ "بمجانية المقاضاة".

وجعل قانون العمل السوري مميّزة مجانية المقاضاة خاصةً بالعامل وحده، دون صاحب العمل. كذلك فعل العديد من المشرعين العرب^٤. على عكس قانون العمل الأردني^٥، الذي أعطى هذه المميّزة لجميع المنازعات العماليّة التي تختصّ بها محاكم الصلح، أي لكلّ من العامل وصاحب العمل.

وموقف قانون العمل الأردني لا يتناسب مع الهدف من إقرار هذه المميّزة، وهي حماية العامل وتشجيعه على الدفاع عن حقوقه المشروعة^٦، لا تشجيع صاحب العمل ومساعدته على مقاضاة عمّاله.

ولم يذكر قانون العمل السوري فيما إذا كانت مميّزة مجانية المقاضاة تشمل العمّال المتدربين والعمال الذين تحت الاختبار أم لا. ولكننا نعتقد أنّ هذه المميّزة يستفيد منها هؤلاء أيضاً؛ ذلك أنّ أحكام قانون العمل تطبّق على كلّ عاملٍ ما لم يتمّ استثناءه بموجب المادة الخامسة منه.

بالمقابل، مدّ قانون العمل السوري مميّزة مجانية المقاضاة لتشمل بالإضافة إلى العمّال ومستحقّي

(١) انظر المادة (١/١٠٤) من قانون أصول المحاكمات السوري.

(٢) تنصّ المادة (٢/١٠٤) من قانون أصول المحاكمات السوري على أنه: "يستثنى من أحكام الفقرة السابقة الحالات الآتية: أ- من تجيز له المحكمة المرافعة بنفسه في دعوى له أو لزوج أو لأقاربه لغاية الدرجة الثالثة. ب- القضايا التي تنظر فيها محاكم الصلح. ج- القضايا الشرعية عدا دعاوى النسب والإرث والوقف. د- إذا لم يبلغ عدد المحامين ثلاثة أساتذة في دائرة المحكمة".

(٣) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٨.

(٤) انظر المادة (٦) من قانون العمل المصري. والمادة (٣) من قانون العمل الليبي.

(٥) تنصّ المادة (١٣٧/ج) من قانون العمل الأردني على أنه: "تُعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها".

(٦) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ٣٦.

حقوقهم، نقابات العمّال كذلك. وهو موقف قانون العمل الليبي ذاته. على عكس قانون العمل المصري الذي لم يمنح نقابات العمّال هذه الميّزة.

ولأنّ حماية حقوق العامل تتطلّب أحياناً اللجوء إلى الجهات الإداريّة، أعفى قانون العمل السوري¹ جميع الطلبات والشكاوى المقدّمة إلى الجهات الإداريّة من الرسوم.

وإمعاناً من قانون العمل السوري في حماية العامل أعطى المحكمة حقّ اتخاذ التدابير المؤقتة بكفالة أو بدونها، أي أنّه لم يجعل الأمر إلزامياً، إنّما تركه لتقدير المحكمة، وذلك حسب كلّ حالة على حدة. ويبدو أنّ قانون العمل السوري هو القانون الوحيد بين القوانين السابقة الذي تطرّق لهذه الضمانة. على عكس إمكانية الحكم بالنفّاذ المعجل، الذي كان موضع اتفاق بين غالبية المشرّعين.

وضمن قانون أصول المحاكمات السوري² هذه الميّزة للعامل، ولكنّها لا تشمل مستحقّاته كافّة، إنّما تقتصر على الأجر فقط. كذلك، لم يضمن هذه الميّزة إلا للعامل وحده، دون مستحقّي حقوقه من بعده. وهذا إن دلّ على شيء فهو يدلّ على اختلاف الغاية التي كانت الدافع وراء إقرار كلّ مادة. فقانون العمل سعى إلى حماية حقوق العامل من الضياع، نتيجة ضعفه الماديّ مقارنة مع صاحب العمل. أمّا قانون أصول المحاكمات فإنّه شمل الأجور بميّزة النفاذ المعجل، مراعاةً للطابع المعاشيّ الذي يتسم به الأجر.

ولم يكتفِ قانون العمل السوري بنصّ المادة السابعة، التي تحثّ على ضرورة النظر في المنازعات العماليّة على وجه السرعة، فأعاد الإشارة إلى هذه الميّزة في الفصل الأول من الباب التاسع التي تحمل عنوان: "منازعات العمل". ولكنّه لفت نظر المحكمة إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار عند الفصل في منازعات العمل الفرديّة، بالإضافة إلى أحكام قانون العمل، بنود عقد العمل المبرم بين الطرفين³. وهذا يدلّ على مدى اهتمام المشرّع بمسألة عدم إطالة أمد التقاضي في الدعاوى العماليّة، بغية مساعدة العامل في الحصول على حقوقه بأسرع وقتٍ ممكن.

ولتحقيق نوعٍ من التوازن بين ضرورة إعطاء العمّال هذه الميّزة، وضمان عدم استغلالها من جانبهم، أعطت تشريعات العمل -المذكورة سابقاً- إمكانية إلزام العامل بمصاريف الدعوى كلّها أو بعضها، في حال ردّ دعواه، أي إذا تبين للمحكمة أنّ دعوى العامل كانت كيديّة⁴.

ولحماية العامل من الاستغلال وهضم حقوقه، نصّ قانون العمل السوري على بطلان المصالحة التي يبرمها العامل، في حال توفّر شروطٍ معيّنة.

ثانياً - بطلان المصالحة المخالفة لأحكام قانون العمل:

نصّ قانون العمل السوري على بطلان كلّ مصالحة تتضمّن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل

(¹) انظر المادة (٨) من قانون العمل السوري.

(²) نصّ المادة (٢٩٢/ج) من قانون أصول المحاكمات المدنية السوري بأنه: "تحكم المحكمة بالنفّاذ المعجل مع الكفالة أو بدونها في الأحوال الآتية: ج - أداء أجور الخدم أو الصناع أو العمّال أو مرتبات المستخدمين".

(³) انظر المادة (٢٠٦) من قانون العمل السوري.

(⁴) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص ٨٣.

الناشئة عن عقد العمل، تتمّ خلال مدّة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه، متى كانت تخالف أحكام هذا القانون^(١).

ويُعدّ هذا الحكم من النظام العام الحمائي، إذ يمكن الاتفاق على إطالة المدّة المقرّرة لبطلان اتفاق المصالحة، دون إمكانية الاتفاق على التنازل عن هذه الميزة، وذلك باعتبار أيّة مصالحة تتمّ بين العامل وصاحب العمل صحيحة. وعليه، فإنّ عقد الصلح الذي يُبرمه العامل مع صاحب العمل لا يقع باطلاً إلا إذا توفّر فيه شرطان.

وأول هذين الشرطين هو شرط موضوعي: إذ يُشترط أن تتضمن المصالحة إنقاصاً أو إبراءً من الحقوق الناشئة عن عقد العمل، وذلك في الحدود التي نصّ عليها قانون العمل. إذ قد ينصّ عقد العمل على حقوق أكثر من تلك التي نصّ عليها القانون، وفي هذه الحالة يُعدّ تنازل العامل عنها صحيحاً غير مشوبّ بالبطلان.

وعليه، فإنّ الفصيل في مسألة مدى صحّة المصالحة التي أبرمها العامل مع صاحب العمل من عدمها يتمّ بالرجوع إلى قواعد قانون العمل لا إلى بنود عقد العمل. إذ يبقى عقد الصلح عقداً رضائياً بحتاً، بعيداً عن أيّ تدخلٍ من قبل المشرّع، إلا في حدود احترام نصوص قانون العمل، الذي يضع حداً أدنى لحقوق العامل.

أما الشرط الثاني، فإنّه يتعلّق بالقيّد الزمنيّ. فالمصالحة لا تُعدّ باطلةً إلا إذا أُبرمت أثناء سريان العقد، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه. فقانون العمل السوري^٢ اعتبر أنّ العامل يكون خاضعاً في هذه الفترة لضغطٍ أدبيّ، الأمر الذي يمنعه من التمسك بحقه تجاه صاحب العمل. وحسناً فعل قانون العمل السوري الجديد أنّه أطال هذه المدّة إلى ثلاثة أشهر، بعد أن كانت مدتها شهراً واحداً في ظلّ قانون العمل القديم^٣؛ وذلك للتوثق من أنّ العامل اتخذ قراره بإبرام عقد الصلح بعيداً عن أيّ ضغطٍ معنويّ، بعد مرور فترةٍ معقولة من تاريخ تركه العمل.

ثالثاً - التضامن بين أصحاب العمل:

أقرّ قانون العمل السوري^٤ مبدأ التضامن بين أصحاب العمل، في حال تعدّدهم في الوفاء بالالتزامات العقدية المترتبة على عقد العمل، وذلك في حدود قانون العمل. كذلك أقرّ مبدأ التضامن في حالة التنازل عن المنشأة، أو اندماجها مع منشأة أخرى، أو في حال انتقال ملكيتها بأيّ تصرفٍ قانونيّ. ونصّ قانون العمل السوري^٥ على ميزة استمرار عقود العمل؛ بغية حماية العامل من إنهاء عقد

(١) انظر المادة (٦/ج) من قانون العمل السوري.

(٢) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢١.

(٣) تنصّ المادة (٦/٣) من قانون العمل رقم ٩١ لعام ١٩٥٩ بأنه: "يقع باطلاً كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهرٍ من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون".

(٤) انظر المادة (١٠) من قانون العمل السوري.

(٥) انظر المادة (١٢) من قانون العمل السوري.

عمله، وذلك في حال نقل ملكية المنشأة. فالنقل لا يؤدي إلى التخلّص من عقود العمل، التي تظلّ مستمرة، بالرغم من هذا الإجراء. إذ لا يمكن أن يتضرّر العامل بسبب تصرّف صاحب العمل بأملكه، سواء بالبيع أم الهبة، أو غير ذلك من التصرفات، التي لا تشكّل مبرراً لإنهاء عقد العمل. والاستفادة من هذه الميزة تقتض استمرار علاقة العمل لحين انتقال ملكية المنشأة^١.

وعليه، فإنّ ميزة التضامن بين أصحاب العمل، واستمرار عقود العمل بالرغم من انتقال ملكيتها، تساهم في حماية أجر العامل وحقوقه العمالية بصورة غير مباشرة. وتعدّ هذه القاعدة من النظام العام الحمائي، فلا يجوز أن يُدرج صاحب العمل بنداً في عقد العمل يحرم بها العامل من هذه الميزة القانونية، تحت طائلة البطلان.

الخلاصة:

تعدّدت مظاهر حماية قانون العمل السوري للحقوق المالية للعامل، واختلفت باختلاف وضعيّة الحق محلّ الحماية. فكانت البداية منذ لحظة نشوء عقد العمل، وذلك بتبني مبدأ الحد الأدنى للأجر، والنصّ على ضوابط تضمن حصول العامل على مقابلٍ عادلٍ لجهد، وتكفل له حياةً كريمةً. باعتبارها واجباً وطنياً ملقى على عاتق الدولة ومؤسساتها.

واستمرت هذه الحماية مروراً بمرحلة تنفيذ العقد، أي أثناء تنفيذه لالتزاماته العقديّة. فانصبت الحماية على تنظيم الاقتطاع من أجر العامل، سواء أكان الاقتطاع للتعويض الضرر، أم للتأديب، أم لاستيفاء مبلغ القرض، أم للوفاء بالديون المترتبة في ذمة العامل للغير. واستكمالاً لهذه الحماية، كان لا بدّ من الاحتياط لأية أزمة مالية تعصف بصاحب العمل، وتؤثر على حقوق العمّال. لذلك أقرّ المشرّع امتيازاً عاماً على جميع أموال صاحب العمل لمصلحة المبالغ المستحقة للعامل، وفقاً لقانون العمل.

ورغبةً من قانون العمل السوري في حماية العامل من تعسف صاحب العمل في استعمال سلطته في تنظيم العمل، نظّم قانون العمل هذه السلطة بموجب نصوص قانونية تُعدّ من النظام العام الحمائي. وهو ما سنتناوله تحت عنوان: حماية العامل من سلطة تنظيم العمل.

(١) أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة،

٢٠٠٤/٢٠٠٥، ص ٧٢.

الفصل الثاني الحماية القانونية إزاء سلطة تنظيم العمل

تمهيد وتقسيم:

ليس بمقدور العامل المطالبة بحقوقه أمام قوّة صاحب العامل وسيطرته الفعلية على مجريات العمل، الأمر الذي يقتضي مساندة بواسطة القانون والأجهزة الإدارية للدولة. لذلك، يجب أن يضمن قانون العمل حدّاً أدنى من الحقوق للعامل أثناء تنفيذه عقد العمل. فكلّ التزام لا بدّ أن يقابله حقٌّ مقررٌ لمصلحة المدين بالالتزام. إذ لا يمكن أن ينفذ العامل التزامه بأداء العمل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، إلّا بوجود ضمانات قانونية تحميه من تعسف الأخير في استعمال سلطته التنظيمية.

فالالتزام العامل بأداء العمل بالصورة المتفق عليها - في حدود القانون - دون تعديل أو تغيير، هو حقٌّ يكفله له قانون العمل، مع الإقرار بحقّ صاحب العمل في إجراء تعديلاتٍ معينة لمصلحة العمل. كذلك، فإنّ حقّ العامل في التمتع بالإجازة المأجورة، يخضع لسلطة صاحب العمل التنظيمية. ومنح المشرع صاحب العمل حقّ التدخّل لتنظيم ممارسة هذا الحقّ، لا تقييداً لحقوق العامل إنّما تحقيقاً لمصلحة العمل، مع مراعاة الاستثناءات المقررة لمصلحة العامل.

فصاحب العمل يملك سلطة تنظيمية واسعة تساهم في التقليل من الآثار السلبية لمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين" بصورة تسمح لعقد العمل بالتكيف مع كافة الظروف والمستجدات التي تطرأ أثناء تنفيذ عقد العمل، بدلاً من إنهاء عقد العمل، الأمر الذي يساهم في ضمان حسن سير العمل داخل المنشأة، واستمرار عقود العمل¹.

إلا أنّ هذه السلطة ليست مطلقة، إذ تخضع للقيود التي نصّ عليها المشرع لحماية مصالح العامل. وهذه القيود التي ترد على سلطة تنظيم العمل، وسلطة تنظيم الإجازات، لا يمكن تجاهلها أو الاتفاق على خلافها، إلّا لمصلحة العامل؛ لأنّها من النظام العام الحمائي.

وعليه، فإنّ دراستنا لمسألة حماية العامل من سلطة تنظيم العمل ستكون من خلال مبحثين. سنتناول حماية العامل أثناء تنفيذه عقد العمل (المبحث الأول)، وحقّ العامل في الإجازة المأجورة (المبحث الثاني).

(¹) عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة منوفية، السنة الخامسة، العدد العاشر، أكتوبر ١٩٩٦، ص ٣١٤.

المبحث الأول

حماية العامل أثناء تنفيذ عقد العمل

عندما يقرّر الشخص إبرام عقد عمل، فهذا يعني أنّه رضي مسبقاً أن تلحقه صفة العامل، وما يترتّب عليها من تبعيّة قانونيّة لصاحب العمل في إطار عقد العمل. وبإبرامه عقد العمل يغدو مديناً بتنفيذ الالتزامات الناشئة عنه، إذ لا تبراّ ذمة العامل إلّا بأدائها؛ لرضائه المسبق للالتزام بها، وذلك بقبوله التعاقد مع صاحب العمل. وهذه الالتزامات وإن كانت تجد أساساً لها في رضاء العامل، ولكن بوصفه الطرف الأضعف في العلاقة العقدية، تدخّل المشرّع ونظّم المسائل المتعلقة بتنفيذ عقد العمل بقواعد أمرّة لا يجوز مخالفتها إلّا إذا كانت المخالفة أصلح للعامل، وذلك بغية حمايته، ولو على النطاق التشريعيّ. ولأنّ المقصود من تنظيم التزامات العامل مراعاة مصلحة صاحب العمل والمنشأة، لذلك من المنطقيّ أن يتراجع مبدأ حماية مصلحة العامل عند الحديث عن هذه الالتزامات^١. وبالرغم من كثرة الالتزامات التي فرضها قانون العمل على العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، فإنّه يُعدّ تصرفاً حمائياً؛ فهو أداة لاستقرار علاقة العمل، ومصدر حماية للعامل من ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيميّة^٢.

وأوّل هذه الالتزامات، التزم العامل بأداء العمل وفقاً للقواعد العامّة الواردة في القانون المدني، ونصوص قانون العمل، وتبعاً لشروط عقد العمل وبنوده. فهل كانت جميع القواعد الناظمة لالتزام العامل بأداء العمل من النظام العام الحمائيّ؟ (المطلب الأول). ولأنّ الزمن يُعدّ عنصراً جوهرياً في عقد العمل، فقد يضطر صاحب العمل أحياناً إلى تكليف العامل بعملٍ آخر، ليس بمقدور الأخير الامتناع عن تنفيذه، تحت طائلة اعتباره ممتعاً عن أداء العمل. وهنا يأتي الدور الأهم لقانون العمل في حماية العامل من سلطة تعديل عقد العمل، بصورة تضمن له عدم تعسف صاحب العمل في استعمال هذا الحقّ، وعدم تحايله على المزايا القانونيّة الممنوحة للعامل؛ وذلك بجعل قواعدهما من النظام العام الحمائيّ (المطلب الثاني). وليكون العامل على بيّنة من أمره، فينفذ الالتزامات الملقاة على عاتقه ويتجنّب المحظورات التي تُعرّضه للمسؤوليّة، ألزم قانون العمل السوري صاحب العمل بأن يضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات، وأن يتقيّد بالقواعد الناظمة لها احتراماً لطابعها الحمائيّ، وتجنباً للجزاء. فاللائحة الداخليّة تمثّل وسيلة قانونيّة هامة لحماية العامل في مواجهة سلطة صاحب العمل التنظيميّة (المطلب الثالث).

(١) اهاب حسن اسماعيل، مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل، مجلة القانون والاقتصاد، جامعة القاهرة، العدد الأول، السنة (٣٥)، ١٩٦٥، ص ٤١٦.

(٢) FAVENNEC-HERY Françoise et VERKINDT Pierre-Yves, Droit du travail, 3^e édition, L.G.D.J., 2011, p. 463.

المطلب الأول

حماية العامل خلال أدائه العمل

يُطلب من العامل بعد إبرامه عقد العمل مباشرة تنفيذ التزامه بأداء العمل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، مقابل الأجر المتفق عليه. وتنفيذ العامل لالتزامه بأداء العمل يقتضى منه جملة من الالتزامات، أهمها أدائه العمل بشكلٍ شخصيٍّ (الفرع الأول)، والتزامه ببذل درجة معينة من العناية (الفرع الثاني)، والامتنال لأوامر صاحب العمل طالما أنها مشروعة ومتعلّقة بالعمل (الفرع الثالث)، وإلا لم يعد بمقدورنا وصف العقد بأنه عقد عمل؛ فتوفّر هذه السمات في العمل الذي يؤديه العامل هو الذي يجعل من العقد المبرم بين الطرفين خاضعاً لقانون العمل.

وهنا يأتي دور قانون العمل في تحقيق التوازن بين حقوق العامل وواجباته. وذلك بتنظيم هذه المرحلة الأهم والأطول من مراحل عقد العمل، وهي مرحلة أدائه العمل. فهل كان قانون العمل السوري موفقاً في تنظيمه لواجبات العامل؟ وكيف حقّق الحماية القانونية المرجوة للعامل المدين بتنفيذ التزامه بأداء العمل المتفق عليه، دون أن يُبالغ في الحماية بصورة تُلحق بالضرر بالاقتصاد الوطني؟

الفرع الأول

أداء العمل بشكلٍ شخصيٍّ

إنّ محل عقد العمل بالنسبة إلى العامل هو القيام بعملٍ معيّن. وهذا الالتزام لا يجوز الوفاء به إلا من قبل المدين نفسه؛ فشخصية العامل، وصفاته، وقدراته، تكون محل اعتبار في هذا النوع من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي^١.

والتزام العامل بأداء عمله بشكلٍ شخصيٍّ يجد أساساً له في القواعد العامة الواردة في القانون المدني السوري، التي تجبر المدين في الالتزام بعمل على أداء العمل بنفسه، إذا نصّ الاتفاق أو استوجبت طبيعة الدين أن ينفذ المدين الالتزام بنفسه^٢.

ولم يكتفِ القانون المدني بهذا النصّ العام، فأكد على التزام العامل بأداء العمل بنفسه^٣ في عقد العمل المذكور في الفصل الثاني من الباب الثالث تحت عنوان "العقود الواردة على العمل".

ولأهمية تقيّد العامل بهذا الالتزام وعدم مخالفته، تبيّاه قانون العمل السوري^٤، فنصّ على أنه من واجب العامل: "أن يؤدي بنفسه الأعمال المكلف بها بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدّد بالقانون ونظام العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدّد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد".

(١) سيد أبو يزيد، الشرح والتعليق على قانون العمل الجديد، الناشر أحمد حيدر، ٢٠١٠، ص ٢٤٦.

(٢) انظر المادة (٢٠٩) من القانون المدني السوري.

(٣) تنصّ المادة (٦٥١/أ) على أنه: "يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل من العناية ما يبذله الشخص المعتاد".

(٤) انظر المادة (٩٥/ب-١) من قانون العمل السوري.

والتزام العامل بأداء العمل بنفسه هو التزامٌ مركَّبٌ؛ إذ لا تبراُ ذمته بأدائه العمل المطلوب منه بنفسه فحسب، بل لا بدّ أن يؤديه بكلّ دقّةٍ وأمانةٍ، وإلا عدّ مخالفاً بالتزامٍ جوهريٍّ مترتّبٍ على عقد العمل^١. ونص قانون العمل المصري^٢ على هذا الالتزام بشقيه: الالتزام بأداء العمل، والالتزام بأدائه بدقّةٍ وأمانة. في حين نصّ قانون العمل الأردني^٣ على الشقّ الأول من هذا الالتزام، وهو التزام العامل بأداء العمل بنفسه، دون أن ينوّه إلى ضرورة أدائه بكلّ دقّةٍ وأمانة.

ولم يتطرّق قانون العمل اللبناني إلى التزام العامل بأداء العمل بنفسه، إنّما نص عليه القانون المدني^٤ والذي يسمّى "قانون الموجبات والعقود".

واعتبرت محكمة التمييز اللبنانيّة^٥ أنّ أداء العامل للعمل المطلوب منه بشكلٍ شخصيٍّ يُعدّ شرطاً جوهرياً لقيام علاقة العمل.

وأكد الاجتهاد القضائيّ في مصر على أهميّة التقيّد بهذا الالتزام معتبراً عدم الوفاء به إخلالاً بالتزام جوهريٍّ يُبرّر الفصل. حيث قضت المحاكم في مصر^٦ بجواز فصل العامل في حال مخالفته لهذا لهذا الالتزام الشخصي، إذ لا يُعدّ فصل سائق السيارة تعسفياً، لتسليمه السيارة إلى آخر لا يرتبط بصاحب العمل بأية صلة.

وفي حكم آخر قضت محكمة النقض المصرية^٧ أنّ "وجوب أداء العامل للعمل المنوط به بشكلٍ بشكلٍ شخصيٍّ وبكلّ دقّةٍ وأمانةٍ وعدم خروجه على مقتضيات العمل يُعدّ التزاماً جوهرياً، وإخلال العامل بأحد التزاماته الجوهريّة يسمح لصاحب العمل بفصله".

إلا أنّ عدم أداء العامل للعمل المتفق عليه بشكلٍ شخصيٍّ، لا يُعدّ إخلالاً من قبله بالتزام جوهريٍّ في حال وجود اتفاق على الإعفاء منه؛ فهذه القاعدة لا يُعمل بها إلا في حال عدم وجود اتفاقٍ حول هذه المسألة. الأمر الذي يعني أنّ لطرفي العقد الاتفاق على خلافها صراحةً أو ضمناً، طالما أنّ الاتفاق لا يُنقص من الحقوق الممنوحة للعامل بموجب قانون العمل. كأن يتفق العامل مع صاحب العمل أنّ بإمكانه الاستعانة بعاملٍ آخر للقيام بالعمل بعد إبلاغ صاحب العمل بذلك.

فإذا وجد اتفاقٌ على الإعفاء منه، ليس لصاحب العمل محاسبة العامل؛ لأنّه لا يُعدّ في هذه

(١) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠٠٨، ص ٣١.

(٢) انظر المادة (٥٦/ب) من قانون العمل المصري.

(٣) انظر المادة (١٩/أ) من قانون العمل الأردني.

(٤) انظر المادة (٦٣٥) من قانون العمل اللبناني.

(٥) تمييز لبناني، القرار رقم ١٤٢ تاريخ ٢٠/١٠/٢٠٠٥. مذكور لدى: حاتم ماضي، مفهوم السُلطة في قانون العمل، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، ٢٠٠٨، ص ١٤٣.

(٦) عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الأول، مطابع دار التعاون، ١٩٥٨، القاعدة ٣٨٤، المبدأ ٤٦٧، ص ٣٣٧.

(٧) فايز السيد للمساوي وأشرف فايز للمساوي، في شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، الطبعة الرابعة، دار عماد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩، ص ٤٠٤.

الحالة مخالفاً بالتزام جوهري، فضلاً عن أنّ وصف صاحب العمل لتصرّف العامل أنّه خطأ يُعدّ تعديلاً لعقد العمل بإرادته المنفردة، الأمر الذي يتعارض مع القواعد العامّة للعقد، ونصوص قانون العمل. وفي حال حدوث نزاع يبقى لقاضي الموضوع حقّ تكييف الاتفاق بغية التعرّف على قصد المتعاقدين.

وعليه، لا يمكن تجاوز القاعدة النازمة لالتزام العامل بأداء العمل المطلوب منه بنفسه إلاّ بموافقة صاحب العمل. وفي هذا الصدد ليس لقانون العمل أن يُعفى العامل من التزامه بشخصيّة أداء العمل بدافع حماية العامل؛ ذلك أنّ هذا الالتزام هو جوهر عقد العمل، وأقصى حماية يمكن أن يؤمنه قانون العمل هو عدم اعتبار مخالفة العامل لهذا الالتزام خطأ يبرّر فصله من العمل من المرة الأولى. ولا تبرأ ذمة العامل بأدائه العمل المطلوب منه بنفسه فحسب، بل لا بدّ أن يبذل في أدائه درجة من العناية حدّها المشرّع، سنتطرق إليها في الفرع الثاني.

الفرع الثاني

درجة العناية المطلوبة من العامل

تبرأ ذمة المدين من التزامه بأداء عملٍ ما - وفقاً للقاعدة العامة لتنفيذ الالتزام الواردة في القانون المدني السوري^١ - إذا بذل في تنفيذه من العناية ما يبذله الرجل المعتاد. كذلك الحال بالنسبة إلى العامل، إذ لم يطالبه القانون المدني بأكثر من عناية الرجل المعتاد^٢. وهو المعيار ذاته الذي نصّ عليه قانون العمل السوري^٣. حيث أكد على التزام العامل بعناية الرجل المعتاد أثناء تأديته العمل. وحدّد قانون العمل الأردني^٤، كذلك قانون العمل المصري^٥، درجة العناية المطلوبة من العامل العامل بعناية الرجل المعتاد. وحسناً فعلت قوانين العمل المذكورة آنفاً بتبنيها موقفاً وسطاً، فهي لم تُطالب العامل بعناية الرجل الحريص؛ بغية عدم إرهاقه، كذلك لم تُعفه من المسؤولية إذا نزل عن عناية الرجل المعتاد؛ وذلك لعدم الإضرار بمصالح المنشأة، ولضمان حسن سيرها واستمرارها. وبالتالي، فأَيّ خطأ يرتكبه العامل ينزل به عن عناية الرجل المعتاد، ولو كان إهمالاً يسيراً، يشكّل خرقاً للالتزامه، ويعرّضه للمسؤوليّة^٦.

(١) انظر المادة (١/٢١٢) من القانون المدني السوري.

(٢) انظر المادة (١/٦٥١) من القانون المدني السوري.

(٣) انظر المادة (١/٩٥) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (١/١٩) من قانون العمل الأردني.

(٥) انظر المادة (١/٥٦) من قانون العمل المصري.

(٦) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٣١٦.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية^١ أنّ فصل العامل لإخلاله بأحد الالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل يكون مبرراً مادام هذا الإخلال سببه خطأ العامل في عدم بذله العناية المطلوبة منه، سواء ارتكب عن عمد أم لمجرد الإهمال.

وفي حكم آخر لها قضت محكمة النقض المصرية^٢ أنّه: "يُعدّ التزاماً جوهرياً مترتباً على عقد العمل واجب العامل تأدية العمل بنفسه، وأن يبذل فيه من العناية ما يبذله الشخص المعتاد، وتمسك العامل في دفاعه بأنّه لا يجهل العمل محل العقد، أو التتويه بكفاءته، لا يعني أنّه لم يخالف التزاماً جوهرياً مترتباً على عقد العمل، ويستوي في ذلك أن يكون هذا الإخلال قد ارتكب عن عمد أم لمجرد الإهمال".

وسارت محكمة النقض الفرنسية^٣ في الاتجاه المعاكس، إذ قضت أنّ مسؤولية العامل لا تقوم إلا إذا ارتكب في تنفيذ التزاماته -مهما كان نوعها أو مصدرها- خطأ جسيماً معادلاً للغش سبب ضرراً لصاحب العمل، أو إذا ارتكب خطأ عمدياً من باب أولى.

ويُبرر القضاء الفرنسي هذا الاتجاه، بأنّ صاحب العمل يستفيد من جهد العامل، فيجب عليه مقابل ذلك أن يتحمّل بعض المخاطر. وعدم قيام العامل بعمله على الوجه المطلوب وفقاً لمعيار الرجل المعتاد، إذا نتج عن إهمالٍ أو عن خطأ يسير، يُعدّ من المخاطر التي يجب أن يتحمّلها صاحب العمل^٤.

إلا أنّ هذا الحكم كان موضع جدالٍ فقهي. حيث انتقده بعض شراح القانون^٥، نظراً لأنّ التزام العامل هو التزام ببذل عناية. وبالتالي يتحمّل المسؤولية عن الإخلال بهذا الالتزام وفقاً لمعيار الرجل المعتاد على أقلّ تقدير.

في حين يرى آخر^٦ أنّه يتحتّم النظر إلى المسألة من زاوية اجتماعية واقتصادية، لا من زاوية قانونية بحتة.

ولكننا نرى أنّه لا يصحّ الأخذ بهذا الاتجاه في ظل قانون العمل السوري الذي تبنّى صراحةً معيار الرجل المعتاد. بالرغم من أنّه أكثر انسجاماً مع روح تشريع العمل بوصفه قانوناً اجتماعياً، يهدف بالدرجة الأولى إلى حماية العامل هذا من جهة، ومن جهةٍ أخرى فإنّ تحميل العامل المسؤولية عن خطئه اليسير يؤدي إلى تحويله إلى آلة هدفها الوحيد الابتعاد عن الخطأ، الأمر الذي يقضي على روح

(١) النقض رقم ٣٤٧ لعام ٦٧ ق جلسة ٢٦/٢/١٩٩٨. مذكور لدى: محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل، بدون ناشر، ٢٠٠٤، ص ٦.

(٢) الطعن رقم ٣٩ لسنة ٢٥ق، جلسة ٢٥/٦/١٩٥٩. مذكور لدى فايز السيد للمساوي وأشرف فايز للمساوي، مرجع سابق، ص ٤٠٧. ٤٠٨.

(٣) Soc. 27 nov. 1958, Grands arrêts no 47. Obs. VERDIER Jean-Maurice et COEURET Alain et SOURIAIC Marie-Armelle, Droit du travail, 15^e edition, Dalloz, 2009, p.141.

(٤) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٥٠.

(٥) جلال العدوي وعصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٣٥٨. ٣٥٩.

(٦) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ١٨٠.

الإبداع لديه ويؤثر سلباً على قدرته على العمل والإنتاج.
وبالتالي، فإنّ الحدّ الأقصى لدرجة العناية المطلوبة من العامل -وفقاً لقانون العمل السوري- هي عناية الرجل المعتاد. وأيّ اتفاقٍ يقضي بمطالبته بعناية الرجل الحريص يُعدّ باطلاً؛ لمخالفته قاعدة من النظام العام الحمائي.
وبالمقابل، إذا قضى الاتفاق بعدم مساءلة العامل عن الخطأ الذي يرتكبه عن إهمال، فليس لصاحب العمل محاسبته على أساس النصّ القانوني الذي يلزمه بعناية الرجل المعتاد؛ ذلك أنّ الاتفاق يقدّم في هذه الحالة على النصّ القانوني؛ لأنّه أكثر فائدة للعامل.
ولأنّ العمل الذي يقوم به العامل لمصلحة صاحب العمل وحسابه، فلا بدّ أن يتمّ تحت رقبته وإشرافه، وفي حدود الأوامر الصادرة عنه، مادامت تحترم جانب القانون.

الفرع الثالث

الامتثال لأوامر صاحب العمل

لا يغدو التزام العامل بأداء العمل تاماً إلا إذا تمّ في ضوء أوامر صاحب العمل وتوجيهاته. فالامتثال لأوامر صاحب العمل التزامٌ قانونيٌّ لا غنى عنه في ظلّ علاقة التبعية التي تحكم عقد العمل^١. وفي هذا الصدد ليس لقانون العمل أن يُعفي العامل من التزامه بالخضوع لأوامر صاحب العمل، ولكن بمقدوره أن يضع ضوابط تحكم هذه السلطة، وتشكّل جزءاً من النظام العام الحمائي.
صحيح أنّ صاحب العمل هو الأقدر على الحكم في مدى أهمية توجيهاته على حسن سير العمل في المنشأة، إلا أنّه مقيّد بمجموعة من القيود، عليه مراعاتها عند إصداره الأوامر. وهذه القيود تمثّل ضمانات هامة للعمال، ليس لصاحب العمل إغفالها، وذلك في ضوء أهداف المنشأة وغاياتها. فإذا استعملها للإفصاح عن الحقد والضغينة الشخصية يكون قد أساء استعمال هذه السلطة^٢.
وبالتالي، فأوامر صاحب العمل مهما كان شكلها، سواء أكانت شفهيّة أم كتابيّة، منصوصاً عليها في اللائحة الداخليّة للمنشأة أم خاصّة بعامل معيّن تُعدّ ملزمة، ويتربّب على مخالفتها قيام مسؤولية العامل، مادامت قانونيّة ومتعلّقة بالعمل^٣.
وأشار القانون المدني السوري إلى هذا الالتزام في المادة (٦٥١/ب) التي تنصّ على أنّه: "يجب على العامل أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، والذي يدخل في وظيفة العامل إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرّض العامل للخطر".

(١) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ٢٠٠٨، ص ٥٣.

(٢) TEYSSIE Bernard, Droit du travail- Relations individuelles du travail, 12^e edition, Litec,

1992, p391.

(٣) PELLISIER J. et SUPIOT Alain et JEAMMAUD Antoine, Droit du travail, 24e edition,

Dalloz, 2009, p.797.

ولأنّ الالتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل التزام لا غنى عنه في ظلّ علاقة العمل، تبنّاه قانون العمل السوري^١ في الفصل الثالث الذي يحمل عنوان "حقوق العامل وواجباته" من الباب السادس، تحت عنوان "النظام الداخلي للعمل"، فنصّ على أنّه: "مع مراعاة أحكام المادة (٦٥٢) من القانون المدني يجب على العامل ما يلي:

٢_ أن ينفذ 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 يعرّضه للخطر".

ونعتقد أنّ المشرّع وقع في خطأ ماديّ في ذكر رقم المادة (٦٥٢)، فالمقصود بهذه الإشارة المادة (٦٥١) بدلاً من المادة (٦٥٢)، التي تقرّ بمشروعية الاتفاق على عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل. أمّا المادة (٦٥١) فإنّها تحدّد التزامات العامل، وتعدّد هذه المادة نصّاً عاماً بالنسبة للالتزامات العامل. في حين أنّ المادة (٩٥/ب) تُعدّد نصّاً خاصاً بالنسبة لهذه الالتزامات.

ولزم العديد من المشرعين العرب^٢ العامل بالامتثال لأوامر صاحب العمل، وذلك ضمن الحدود التي لا تعرّضه للخطر، أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها، أو الآداب العامة.

وبالتالي، وضع قانون العمل السوري ضمانات تهدف إلى حماية العامل أثناء تنفيذه للالتزامه بإطاعة أوامر صاحب العمل. وهذه الضمانات هي من النظام العام الحمائي، إذ لا يجوز مخالفتها بالإنقاص منها، ولكن يمكن زيادتها تحقيقاً لمصلحة العامل.

وتتجسّد هذه الضمانات في ضرورة أن لا تخالف الأوامر النظام العام والآداب، وأن توافق بنود العقد ونظام العمل، وأن لا تعرّض العامل للخطر.

أولاً- أن لا تخالف أوامر صاحب العمل النظام العام والآداب:

تُعدّد أوامر صاحب العمل مخالفة للنظام العام في حال خروجها على الأحكام الآمرة للقانون. فخرج صاحب العمل في أوامره على القوانين والقرارات يهدر قيمتها، ويُزعزع استقرار العلاقة بين العامل وصاحب العمل^٣.

وبالتالي، يُعدّد باطلاً كلّ أمر أو توجيه يُخالف أحكام القانون أو يتعارض مع الآداب؛ فأوامر صاحب العمل لا تتسم بالمشروعية إلا إذا كانت منسجمة مع القانون^٤. كأن يأمر صاحب العمل العامل بمخالفة الشروط والمواصفات القياسية لتصنيع السلعة^٥، أو أن يطلب من العاملة ارتداء ملابس بعيدة عن الحشمة بغية جذب العملاء.

(١) انظر المادة (٩٥/ب) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (١٩/أ) من قانون العمل الأردني. وانظر المادة (٥٦/ب) من قانون العمل المصري.

(٣) فاطمة الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١١١.

(٤) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ٩٧، ٩٨.

(٥) حسن كيره، مرجع سابق، ص ٣٠٩.

(٦) سيّد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٥٤.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية^١ أن: "طاعة الرئيس لا تمتد بأي حال إلى ارتكاب الجرائم وأنه ليس على المرؤوس أن يطيع الأمر الصادر إليه من رئيسه بارتكاب فعلٍ يعلم هو أن القانون يُعاقب عليه".

ففي الحالات السابقة، لا يُعدّ العامل ملزماً باتباع أوامر صاحب العمل؛ فواجبه بالالتزام بنصوص القانون ومبادئ الأخلاق، مقدّم على التزامه بالخضوع لأوامر صاحب العمل.

ثانياً- أن لا تخالف أوامر صاحب العمل بنود العقد ونظام العمل:

ويُعدّ هذا الشرط تذكيراً بالقاعدة العامة الواردة في القانون المدني التي تنصّ في المادة (١/١٤٨) على أن: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرّها القانون".

وعلة تكرارها هو التأكيد على عدم تقديم مصلحة العمل على مصلحة العامل، وذلك بمخالفة صاحب العمل لبنود العقد تحت غطاء سلطته التنظيمية.

وإذا كان الأصل أن العقد يُعبّر عن إرادة طرفيه بما يحقّق التوازن بين مصالحهما، فإنّ هذه المعادلة غير محقّقة في عقد العمل، حتى قيل إنه عقد من عقود الإذعان. وبالتالي، إذا سمحنا لصاحب العمل بمخالفة شروط العقد دون ضوابط، سيؤدّي ذلك إلى إخلال التوازن بين طرفي عقد العمل، وبالنتيجة إلى إرهاق العامل.

أمّا إذا كانت الأوامر متنفّذة مع بنود العقد، فإنّ مصلحة العمل ستتحقّق، دون الإضرار بمصلحة العامل الذي رضي مسبقاً بالعمل تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، بشرط سلامته النفسية والجسدية.

ثالثاً- أن لا تُعرض أوامر صاحب العمل العامل للخطر:

ويُعدّ هذا الشرط تأكيداً لمبدأ ضرورة احترام الحياة الإنسانية وعدم تعريضها للخطر. وفي حال تعارض المصلحتين ترجّح مصلحة العامل على مصلحة المنشأة؛ فمصلحته أولى بالرعاية، فهي تتعلّق بالذات البشرية، ومحلّ حماية قانون العمل. ولا يُعدّ الأمر الصادر عن صاحب العمل مشروعاً لمجرد ارتباطه بالعمل الذي يؤديه العامل، كأن يطلب من العامل العمل على آلة معينة^٢، أو أن يكلف عاملاً في شركة الإنشاءات بالصعود لأعلى المبنى للقيام بالأعمال اللازمة للإنشاء في المناطق المرتفعة، بالرغم من عدم اختصاصه بهذا النوع من الأعمال. أو تكليف العامل بالدخول إلى المنشأة التي شبّ فيها حريق، لإنقاذ أدوات العمل^٣.

(١) النقض رقم ٢٤٠١٢ لسنة ٧٤ ق جلسة ٢٠٠٤/١٢/٤. مذكور لدى: سيّد أبو يزيد، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٢) محسن البيه، السلطة التأديبية لرب العمل في القانون الكويتي، مجلة المحامي، مجلة تصدرها جمعية المحامين الكويتية، السنة السابعة عشرة، أعداد (يناير- فبراير- مارس)، ١٩٩٣، ص ٨٦.

(٣) عبد العزيز المرسي حمود، مرجع سابق، ص ٤١٥.

وفي هذا الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية^١ أن: "رفض الأوامر بالسفر في ظروف الحرب لا يعتبر سبباً لفصل العامل".

وكان قانون العمل الجزائري^٢ أكثر دقة عند صياغته لضمانات هذا الالتزام، فنص في المادة /٧٣/ على أنه يُعدّ خطأً جسيماً: "رفض العامل بدون عذرٍ مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضراراً بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعيّن بها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته".

فقانون العمل الجزائري سمح للعامل برفض أوامر صاحب العمل، ليس في حال مخالفتها للعقد أو القانون أو تعريضها حياته للخطر فحسب -كما فعل قانون العمل السوري- بل في كلّ مرّة يتوفّر لديه العذر المقبول. إذ يمكن أن تدفعه أسبابٌ شخصيّة، أو معقولة، إلى الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل، كما لو طلب منه صاحب العمل إنجاز عملٍ معيّن مع عدوّ له، أو مع زوج سابق. بالمقابل، ضيق قانون العمل السوري من نطاق الالتزام بأوامر صاحب العمل، وحصره بالأعمال المتعلقة بوظيفة العامل. في حين أضاف قانون العمل الجزائري إليه حالة أخرى، وهي الأعمال التي يؤدي امتناع العامل عن تنفيذها إلى إلحاق الضرر بالمنشأة، وهذه الحالة تبرزها مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود.

نستنتج مما سبق، أنّه من حقّ العامل الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل المخالفة لشروط عقد العمل أو النظام الداخلي، سواء أكانت المخالفة لبندٍ أساسيٍّ أم ثانويٍّ، أو تلك المخالفة للنظام العام أو الآداب العامة، أو التي تعرّضه للخطر، دون أن يُعدّ مخالفاً بالتزام جوهري^٣. وأكثر من ذلك، للعامل الحقّ في ترك العمل مع المحافظة على حقوقه العمالية، في حال وجود أيّ خطر يهدّد سلامته أو صحّته^٤.

إلا أنّ قانون العمل السوري^٥ ألزم العامل إذا اختار الحفاظ على حقّه في سلامته الجسديّة وقرّر ترك العمل نظراً لوجود خطرٍ يهدّده، أن يتقدّم بدعوى الإنهاء غير المبرّرة إلى القضاء، مع إلقاء عبء الإثبات على عاتقه، والنتيجة: حرمانه من حقوقه العمالية إذا فشل في الإثبات.

(١) محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق، رقم ١٠٥/١٩٩٤، مذكور لدى: عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١١٩-١٢٠.

(٢) القانون رقم (٢٩/٩١) لعام ١٩٩١.

(٣) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٥٣.

(٤) تنصّ المادة (٦٦/أ) من قانون العمل السوري على أنّه: "يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد ودون إخطار صاحب العمل في الحالات التالية: ٥- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يتمّ بتنفيذ التدابير المقررة أو تلك التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لذلك".

(٥) تنصّ المادة (٦٦/ب) على أنّه: "يحقّ للعامل الذي ترك العمل قبل نهاية عقده لأيّ سببٍ من الأسباب السابقة أن يرفع دعوى تسريح غير مبرر أمام القضاء، ويقع عب الإثبات في هذه الحالات على العامل، وعند الثبوت يكون للعامل الحقوق المنصوص عليها في المادة (٦٥) من هذا القانون".

بالمقابل، نلاحظ وجود تناقض في القانون لا يسعنا إلا القول إنه يدعو للاستغراب، عندما منح صاحب العمل حق فصل العامل الذي يرتكب خطأ جسيماً وفقاً للمادة (١/٦٦) من خلال لجنة ثلاثية يرأسها وتكون الغالبية له؛ كونه رئيس اللجنة مع عضو آخر يُعدّ تابعاً له، وهو رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل، مع عضو يتيم محايد يمثل النقابة التي ينتمي إليها العامل^١. ويؤخذ على تشكيل هذه اللجنة أنها تُخالف مبدأ قانونياً راسخاً؛ فهي تجعل من صاحب العمل خصماً وحكماً في آن واحد.

وعليه، فإن أوامر صاحب العمل تستمد مشروعيتها من أنها موافقة لحكم القانون. وليس لصاحب العمل أن يُدرج نصاً في الاتفاق يقضي بأن العامل ملزم بإطاعة أوامره مهما كانت، وإلا كان الشرط باطلاً والعقد صحيح. وإن كان بالإمكان الاتفاق على تقييد سلطة إصدار الأوامر بقيود تسعى لتوفير حماية أكبر للعامل عن تلك التي يقرها قانون العمل، كأن تسمح للعامل بالامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل في حال وجود مبررات شخصية لهذا الامتناع، تماشياً مع الطابع الحمائي لهذه القاعدة.

وأوامر صاحب العمل يمكن أن تأخذ شكلاً آخر غير ذلك المتعلق بالعمل الذي يؤديه العامل، إذ يمكن أن ترد في صورة تعديل عقد العمل.

المطلب الثاني

حماية العامل من سلطة تعديل عقد العمل

سمح قانون العمل السوري^٢ لصاحب العمل باعتباره المسؤول عن إدارة مشروعه وتنظيمه، بتكليف العامل بعمل مغاير للعمل المتفق عليه، إذا كان غير مختلف عنه اختلافاً جوهرياً. كذلك منح صاحب العمل سلطة التعديل الجوهري المؤقت، فنصّ على حق صاحب العمل في تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه، وإن اختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وذلك في حالتي الضرورة والقوة القاهرة ومنعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه، ولمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر^٣. وعليه، تبنى قانون العمل السوري حق التعديل التقليدي^٤ الذي كان موجوداً في القانون القديم، والذي يقتصر على حالتي التعديل غير الجوهري والتعديل الجوهري المؤقت.

(١) انظر المادة (١/٠٣) ب) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (١/٥١) أ) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (١/٥١) ب) من قانون العمل السوري.

(٤) أطلقنا على هذين التعديلين تسمية التعديل التقليدي، لأنهما كانا معروفين منذ عهد القانون القديم الصادر عام (١٩٥٩)، ولتمييزه عن التعديل الجوهري الدائم الذي تبناه قانون العمل الجديد.

وهذين التعديلين يُبَرِّهما مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ومبدأ التبعية الذي يُعَدُّ من أهم سمات عقد العمل^١.

ولمسايرة مقتضيات التطور الاقتصادي والنمو الصناعي، أضاف إليهما سلطة فرض التعديل الجوهريّ الدائم. فنصّ في المادة (٥١/ج) على أنه: "يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعملٍ 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 العمّال وتأهيلهم على اكتساب المهارات للقيام بالأعمال الجديدة. وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد فإنّه تطبّق في هذه الحالة، على إنهاء عمله أحكام التسريح المبرّر المنصوص عليه في المادة (٦٤) من هذا القانون".

وبالتالي، يُعَدُّ العامل ملزماً بتنفيذ العمل الذي أُدخل عليه التعديل تحت طائلة المساءلة -وفقاً لقانون العمل السوري- إذا كان التعديل غير جوهريّ (الفرع الأول)، وحالة التعديل الجوهريّ الاضطراريّ المؤقت^٢ (الفرع الثاني)، والتعديل الجوهريّ الدائم^٣ (الفرع الثالث).

الفرع الأول

التزام العامل بالتعديل غير الجوهريّ

يضطر صاحب العمل أحياناً أمام التغييرات التي تطرأ على ظروف العمل داخل المنشأة إلى تكليف العامل بعمل آخر، لا يختلف عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً. ويُعَدُّ هذا التعديل حقاً لصاحب العمل ليس بمقدور العامل الامتناع عن تنفيذه، تحت طائلة اعتباره ممتنعاً عن أداء العمل^٤. فرفض العامل للتعديل غير الجوهري يتعارض مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود؛ ذلك أنّ هذا التعديل لا يمسّ أجر العامل ولا وضعه الوظيفي، فهو لا يلحق بالعامل ضرراً مادياً أو أدبيّاً. الأمر الذي يجعله في حال رفضه أداء العمل المعدّل متعسفاً في استعمال الحق. فالتعديل غير الجوهري يُعَدُّ مشروعاً طالما أنّه بعيدٌ عن قصد الإساءة إلى العامل، أو التعسّف في استعمال الحق^٥.

(١) عادل العشابي، سلطة المشغل في تسيير مقاولته بين حاجيات المقاولة وحماية حقوق الأجراء، المجلة الكترونية لندوات محاكم فاس، العدد الرابع، يونيو ٢٠٠٦، ص ٧٨.

(٢) أثرنا تسمية هذا التعديل الجوهري بالتعديل الجوهري الاضطراري، لأنه يُفرض لأسبابٍ تخرج عن إرادة صاحب العمل، والمؤقت لأنه لا يمكن أن يستمرّ إلا لفترة محدودة من الزمن.

(٣) أثرنا تسمية هذا التعديل بالتعديل الجوهري الدائم، لأنه يمسّ جوهر العمل الذي يؤديه العمل، ويستمر هذا التعديل طالما أن عقد العمل مستمر.

(٤) VERDIER Jean-Maurice et COEURET Alain et SOURIAK Marie-Armelle, Droit du Travail, op. cit. p.140.

(٥) عبد العزيز المرسي حمود، مرجع سابق، ص ٤٣٣.

وعليه، إذا امتنع العامل عن تنفيذ عمله الجديد عُدَّ مقصراً في أداء التزامٍ جوهرِيٍّ وهو التزامه بأداء العمل، إلا إذا أثبت أنّ صاحب العمل لم يقصد من التغيير مصلحة العمل، إنّما قصد الإساءة إليه.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^١ أنه: "صاحب العمل الحقّ في إدارة مشروعه ونقل عماله من مركز إلى آخر طبقاً لما تقتضيه مصلحة العمل، ولا يحده القانون في ذلك إلا بالحدود المتعلقة بإساءة استعمال الحقّ وأن يقابل ذلك من العامل في ألا يمسّ أجره أو تتغيّر طبيعة عمله بما يؤدي إلى الإضرار به أديباً أو قانونياً، وإلا كان صاحب العمل مسؤولاً عن ذلك طبقاً لقاعدة إساءة استعمال الحقّ الواردة في القانون المدني. وعلى العامل أن يثبت أن رب العمل قد أساء استعمال هذا الحقّ وأن أمر النقل لم يكن مقصوداً به مصلحة العمل ذاته، إنّما قصد به الإساءة إليه. والنقل في مثل هذه الحالة ينعكس إلى عقوبة يجب توافرها وأسبابها، وذلك بأن يكون العامل قد ارتكب خطأ أو أخل بالتزام أو واجب يفرضه عليه مركزه، فإن خلا من ذلك أصبح أمراً غير مشروع واستعمالاً للحقّ بصورة تعسفية وإخلالاً بالتزامات صاحب العمل إن لم يكن فسحاً للعقد من جانبه وموجباً للتعويض".

ولكن، بعد صدور قانون العمل السوري^٢ الجديد لم يعد بإمكان صاحب العمل فرض إجراء النقل كجزاءٍ تأديبي على العامل، بعد أن أسقطه هذا القانون من قائمة الجزاءات التأديبية المحددة على سبيل الحصر.

ويرى أحد شُرّاح القانون^٣ أنّ ضرورة عدم مساس التعديل غير الجوهرِي بحقوق العامل لا ينحصر بحقوقه الماديّة والأديبيّة فحسب، إنّما يمتدّ إلى عدم الإضرار بالعامل من الناحية الجسديّة أيضاً. فالضرر الجسدي يتحقّق متى كان التعديل غير الجوهرِي الذي أدخله صاحب العمل يقتضي من العامل جهداً يزيد كثيراً عن الجهد الذي كان يبذله أثناء أدائه لعمله القديم.

وفي هذا المجال ليس لقانون العمل -كقانون يهدف إلى حماية العامل- سوى أن يضمن له عدم تعسّف صاحب العمل في استعمال حقّه في التعديل غير الجوهرِي، دون أن يُعفي العامل من الخضوع لهذا التعديل؛ ذلك أنّ التعديل غير الجوهرِي يُعدّ "حقّاً مطلقاً لربّ العمل، والقول بغير ذلك

(١) نقض ٢٨٠٣/٧٣٧ تاريخ ١٩٧٠/٥/٧. منشور في: مجلة المحامون، مجلّة تُصدرها نقابة المحامين في الجمهوريّة العربيّة السوريّة، ١٩٧٠، ملحقّ العدد الثاني عشر، السنة (٣٥)، القاعدة ٤٩٤، ص ٣٥٩.

(٢) تنصّ المادة (٩٨) من قانون العمل السوري على أنه: "تحدّد 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... هـ- تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة. و- الحرمان من علاوة الترفيع الدوري. ز- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون". وفي هذا الصدد تُعارض تسمية جزاء الفصل من العمل بـ: "الفصل من الخدمة"؛ فهذه التسمية تناسب الوظيفة العامة، التي تقدّم خدمات عامّة للمواطنين، الأمر الذي يبرّر تسمية العمل بالخدمة. في حين أنّ العمل الذي يقوم به العامل لا تعدّ خدمةً، الأمر الذي يقتضي تسميته الأشياء بمسمياتها. والقول: الفصل من العمل.

(٣) عبد العزيز المرسي حمود، مرجع سابق، ص ٣٥٤.

يؤدّي إلى اعتبار العامل عبئاً على الإنتاج وليس عنصراً من عناصره^(١). كذلك فإنّ عدم الخضوع للتعديل غير الجوهرية يُعدّ خروجاً على أهمّ مبدأ يحكم الرابطة العقدية، وهي رابطة التبعية التي تميّز عقد العمل عن العقود الأخرى.

ويبرز أحد شُرّاح القانون إعطاء صاحب العمل سلطة إجراء التعديل غير الجوهرية في أنّه وجّه من أوجه ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيمية. فهو يُعدّ تنفيذاً لعقد العمل أكثر منه تعديلاً له^(٢). فصاحب العمل يملك سلطة تنظيم العمل في حدود نصوص القانون، وينود عقد العمل، ويُعدّ هذا التعديل توزيعاً لمهام العمل، لا تعديلاً لنوع العمل المتفق عليه.

وإذا كان التعديل غير الجوهرية حقاً لصاحب العمل، فما هو المقصود بهذا التعديل؟ يُقصد بالتعديل غير الجوهرية، ذلك التعديل الذي لا يمسّ جوهر العمل الذي يؤديه العامل، بل يكون مشابهاً للعمل السابق، مع اختلاف في تفاصيل أدائه. كتكليف العاملة التي تخطط القمصان بخياطة البيجامات^(٣)، أو تكليف العامل الذي يعمل كاتباً في شؤون الموظفين بالعمل كاتباً في الديوان. وفي هذه الحالات ليس بمقدور العامل الامتناع عن أداء عمله الجديد؛ نظراً لعدم وجود اختلاف جوهري بين العاملين^(٤)، الأمر الذي يعرضه للنتائج السلبية المترتبة على مخالفته لنصّ قانوني صريح. إلا إذا كان امتناعه يجد أساساً له في الاتفاق الذي يُقدّم في مثل هذه الحال على النصّ القانوني؛ لأنّه أكثر فائدة للعامل.

والنتيجة القانونية المترتبة على مخالفة العامل في الحالات السابقة هو اعتباره ممتنعاً عن تنفيذ التزام جوهري، ومخلاً بنظام العمل. الأمر الذي كان يسمح لصاحب العمل في ظلّ قانون العمل السوري الملغى اعتباره بحكم المستقيل، بعد تثبيت امتناعه في محضر والحصول على موافقة مفتش العمل^(٥). أمّا في ظلّ قانون العمل الجديد وأمام غياب نصّ قانوني خاصّ بتنظيم هذا المخالفة، يتعيّن على صاحب العمل طرح مسألة امتناع العامل عن أداء عمله - نظراً لأنّه يمثل إخلالاً بالتزام جوهري يُبرّر فصله - على اللجنة التأديبية المشكّلة وفقاً للمادة (١٠٣/ب) من قانون العمل السوري.

والتعديل غير الجوهرية ليس بالتعديل الوحيد الذي يُعدّ ملزماً للعامل، فهناك التعديل الجوهري المؤقت، الذي يُعدّ فرضه حقاً لصاحب العمل والخضوع له واجباً على العامل، وذلك ضمن قيود وشروط

(١) شفيق طعمه وأديب استنبولي، التقنين المدني السوري، ملحق الجزء السادس، المكتبة القانونية، ١٩٩٧، ص ١٢٢-١٢٣.

(٢) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٣١٤.

(٣) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص ١٦٦.

(٤) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ١٧٧.

(٥) انظر المادة (١٨) من القرار الوزاري الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (٦١) لعام ١٩٦١ والمعدل بالقرار رقم (٤٨٨) لعام ١٩٧١. وقد ألغى هذا القرار بصدور قانون العمل الجديد الذي ألغى بصدوره كافة القوانين والقرارات السابقة على تاريخ نفاذه.

تحمي العامل من تعسف صاحب العمل، وتشكّل الحد الأدنى من الحماية التي لا يمكن تجاوزها، مع إمكانية زيادتها، تماشياً مع طابعها الحمائي. وهو ما سنتناوله في الفرع الثاني.

الفرع الثاني

الالتزام بالتعديل الجوهرى المؤقت

تبرّر ضرورات الحفاظ على مصالح المنشأة الاقتصادية منح صاحب العمل سلطة فرض التعديل الجوهرى المؤقت؛ بغية استمرار العمل داخل المنشأة^١. ولا يخفى على أحد أنّ هذا الهدف يحقّق فائدة مزدوجة، لكلّ من العامل في الحفاظ على مورد رزقه، ولصاحب العمل في الحفاظ على ملكه. كذلك، فإنّ مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يُبرّر منح صاحب العمل سلطة فرض هذا التعديل؛ ذلك أنّه مؤقت بطبيعته، فمدّته لا يمكن أن تتجاوز - وفقاً لقانون العمل السوري - ثلاثة أشهر، ومبررات فرضه تعود لأسباب تخرج عن إرادة صاحب العمل، تتجلى في حالتها الضرورة والقوة القاهرة. ومنح قانون العمل الأردني^٢ صاحب العمل، حقّ تعديل عقد العمل "إذا دعت الضرورة لذلك، منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون، على أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل". ونصّ قانون العمل المصري^٣ بالإضافة إلى حقّ صاحب العمل في التعديل الجوهرى المؤقت، على حالة أخرى سمح بموجبها لصاحب العمل بفرض التعديل الجوهرى، وذلك في الحالات التي يحقّ له فيها إنهاء العقد لأسباب اقتصادية^٤.

وعلى العكس من موقف قوانين العمل المذكورة سابقاً، لم يعترف قانون العمل اللبناني^٥ بحقّ صاحب العمل في فرض التعديل الجوهرى المؤقت. وبالرغم من ذلك، يرى أحد شرّاح القانون^٦ أنّه ما من من أمر يمنع الاعتراف بهذا الحقّ الذي يُعدّ تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود. فالتضامن بين أفراد المنشأة الواحدة واجب تقتضيه ضرورات الحفاظ على المصالح الاقتصادية للبلد. إلّا أنّ الاعتراف الفقهي بالحقّ شيء، وتنظيم القانون له شيء آخر. فتتطلب القانون لهذا الحقّ يعني أنّ أدائه واجب على العامل تحت طائلة المساءلة، أمّا الاعتراف به فيعني أنّ تنفيذه هو واجب أخلاقيّ ملقى على عاتق العامل.

(١) أحمد سعيد الزقرد، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار أم القرى، المنصورة، ١٩٩٣، ص ١٤٨.

(٢) انظر المادة (١٧) من قانون العمل الأردني.

(٣) انظر المادة (١/٧٦) من قانون العمل المصري.

(٤) انظر المادة (٢٠١) من قانون العمل المصري.

(٥) القانون الصادر في ١٣/أيلول/١٩٤٦.

(٦) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٣٦٣.

وبالرغم من أنّ التعديل الجوهري المؤقت حقّ لصاحب العمل، إلا أنّ المشرّع لم يتركه دون ضوابط. فما هي القيود التي ترد على سلطة فرض التعديل الجوهري المؤقت لنوع العمل وكمّاه؟ وهل يمكن أن يرد هذا التعديل على ساعات العمل وأيامه؟

أولاً- التعديل الجوهري المؤقت لنوع العمل وكمّاه:

تبرأ ذمة العامل بأدائه كمية العمل المتفق عليه، ولا يستطيع صاحب العمل تكليفه بأداء عملٍ إضافيٍّ إلا بعد الحصول على موافقته، وذلك في حدود القوانين والأنظمة. وبالتالي، لا يُعدّ العامل الممتنع عن تنفيذ كمية عملٍ أكبر عمّا هو متفقٌ عليه مخالفاً بالتزامه بأداء العمل، ومُعرضاً للمسؤولية. وسار الاجتهاد القضائيّ على هذا النهج، حيث قضت محكمة النقض المصرية^١ أنّ: "مخالفة رب العمل لشروط العقد، بتشغيل العامل على خمس ماكينات بدلاً من ثلاث دون أن ينال مقابلاً لهذا المجهود الإضافي، وامتناع العامل عن تشغيل المكنة الخامسة لا يمنح رب العمل الحقّ في فصله. وإلا عدّ فصله دون مبرّر".

وبالتالي، ليس لصاحب العمل التحايل على حقّ العامل في أداء كمية العمل المتفق عليه، وذلك بأن يتفق معه على التزامه بأداء أية كمية من العمل يحددها، أو بعدم الاتفاق على كمية عملٍ معينة، ليضع العامل تحت الأمر الواقع، ويلزمه بأكثر كمية من العمل. فمثل هذا الاتفاق يقلل من الحماية التشريعية المقررة لمصلحة العامل، ويُعدّ باطلاً لمخالفته قاعدة من النظام العام الحمائي، وهي تلك القاعدة التي تنصّ على التزام العامل بأداء كمية العمل المتفق عليه. وهذا يعني أن يكون الالتزام مضبوطاً من حيث الكمّ، أمّا إذا لم يكن كذلك، فإنّه لا يبقى دون تحديد، بل يتمّ الرجوع إلى العرف لتحديده.

كذلك، لا تقوم مسؤولية العامل في حال امتناعه عن أداء عملٍ مغايرٍ من حيث النوع للعمل المتفق عليه، فهو حقّ للعامل وليس لصاحب العمل إجباره عليه دون رضاه. وفي هذا الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية^٢ أنّ استخدام العامل الذي يعمل فنيّاً داخل المصنع للعمل على مضخة خارج المصنع يُعدّ تغييراً لنوع العمل المتفق عليه، ولا يجوز إجبار العامل على أدائه دون رضاه.

كذلك، لا تُعدّ أخطاءً تستوجب مساءلة العامل عنها امتناع المعلم الذي تمّ تكليفه في مدرسة أهلية بإعداد رحلات طلابية، وامتناع الطبيب الذي تمّ تكليفه بأعمال التضميد -التي تُعدّ من اختصاص الممرضين- عن القيام بهذه الأعمال^٣. وامتناع الممثل الذي تمّ التعاقد معه لأداء دور البطولة في مسلسلٍ مرئيٍّ عن القيام بدورٍ ثانويٍّ أسند إليه من قِبَل الإدارة لا يشكّل خطأً، ولا يمنح هذا الامتناع

(١) همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧، ص ٤٩٩.

(٢) قرار محكمة التمييز رقم ٢٧٨/٦٥. منشور في مجلة نقابة المحامين الأردنية لعام ١٩٦٥، ص ١٣٩٩. مذكور لدى:

أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ١٧٧.

(٣) عبد الواحد كرم، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٩٦.

(٤) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص ١٦٦.

صاحب العمل حقّ المساءلة؛ فامتناع العامل في هذه الحالة لا يُعدّ إخلالاً بالتزامٍ جوهريّ، إنّما تمسكاً بشروط العقد، ونصوص قانون العمل.

إلا أنّ قانون العمل السوري أعطى صاحب العمل -مراعاةً منه لضرورات حسن سير العمل- حقّ الخروج عن هذا الأصل، وتكليف العامل بصورة استثنائيةٍ بعملٍ غير العمل المتفق عليه، وإن كان مختلفاً عنه اختلافاً جوهرياً، ضمن قيودٍ وشروطٍ يمكن حصرها في نقطتين:

القيد الأول- توفّر حالة الضرورة أو القوة القاهرة: فتكليف العامل بأداء عملٍ مختلفٍ عن عمله الأصلي اختلافاً جوهرياً، لا يستند إلى رغبة صاحب العمل، بل إلى توفّر حالة استثنائيةٍ، تتجسّد في حالة الضرورة أو القوة القاهرة. وتكليف العامل بهذا العمل يأتي لتفادي الإضرار بالمنشأة التي يُعدّ العمّال أحد عناصر الإنتاج الأساسيّة فيها، وأحد أهمّ أركانها، التي لا يستمرّ العمل فيها، إلا بوجودهم وتعاونهم.

القيد الثاني- وهو القيد الزمني الذي يجب أن يُرافق هذا الوضع الاستثنائي: فالتزام العامل بأداء عملٍ مغايرٍ لعمله يقوم منذ قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة وينتهي بانتهائه. ويُعدّ قيام العامل -في هذه الفترة- بالعمل الجديد الموكول إليه التزاماً يجب الوفاء به تحت طائلة تعرّضه للمساءلة^١. كتكليف رئيس العمّال بالوقوف على آلةٍ معيّنةٍ لمرض العامل المختصّ، وذلك حتى يرجع العامل أو يستطيع صاحب العمل تدبير عاملٍ آخر، أيهما أقرب^٢. وفقاً للقاعدة الفقهيّة: "الضرورات تقدّر بقدرها".

وحسناً فعل قانون العمل السوري أنّه وضع حدّاً أقصى لهذه المرحلة، محدّداً إيّاها بثلاثة أشهر؛ وذلك حتى لا يتخذها صاحب العمل ذريعةً للتحايل على حقوق العامل؛ فيكلّف الأخير بعملٍ مغايرٍ لعمله الأصليّ بحجّة وجود حالة استثنائيةٍ، دون أن يكون مقيداً بفترةٍ زمنيّةٍ معيّنةٍ، فيدفعه بتصرفه هذا إلى تقديم استقالته .

أمّا بعد انتهاء الوضع الاستثنائيّ، يغدو امتناع العامل عن الاستمرار بالعمل الجديد حقّاً له، وليس لصاحب العمل في هذه الحالة محاسبته. بل على العكس يُعدّ إصرار صاحب العمل على العمل الجديد إخلالاً منه بالتزامٍ جوهريّ، يسمح للعامل بترك العمل دون إخطار مع المحافظة على حقوقه كافةً، استناداً لحكم المادة (٦٦/أ-٢) من قانون العمل السوري، التي تسمح للعامل بأن يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون إخطار صاحب العمل: "إذا لم يقم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته الجوهريّة طبقاً لأحكام هذا القانون".

كذلك، فإنّ صاحب العمل بعدم تقديمه العمل للعامل على الوجه المتفق عليه، يغدو سبباً في عدم أدائه العمل، وبالنتيجة حرمانه من الأجر.

(١) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٧٠.

(٢) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص ١٦٤.

وحبذا لو أعطى قانون العمل السوري العامل حقّ ترك العمل دون إخطار مع الاحتفاظ بكامل حقوقه، في حالة التعديل الجوهريّ بنصّ صريح، كما فعل قانون العمل الأردني^١. ويُعدّ التعديل جوهرياً إمّا بالنظر إلى العنصر الذي طرأ عليه التعديل وتأثيره على حقوق العامل، وهو ما يسمّى بالمعيار الموضوعي، أو بالنظر إلى تأثير التعديل على الحياة الخاصّة بالعامل، وهو ما يسمّى بالمعيار الشخصي. فتعديل أوقات العمل أو أيامه يحدث اضطراباً في الحياة الاجتماعيّة للعامل^٢.

ثانياً- التعديل الجوهريّ المؤقت لساعات العمل وأيامه:

يجب على صاحب العمل أن يتقيّد -من حيث الأصل والمبدأ- بعدد ساعات العمل المحدّدة قانوناً، وفترات الراحة اليوميّة والأسبوعيّة.

فما هي ساعات العمل القانونيّة وأيامه؟ وما هي الاستثناءات الواردة على هذه القاعدة؟ وما هو المقابل المقرّر لهذا الجهد الإضافيّ؟

١. ساعات العمل وأيامه:

مراعاةً من المشرّع السوري في قانون العمل لضرورة الحفاظ على قوّة العمل من الاستهلاك المبكّر؛ نتيجة استغلال أصحاب العمل لها، نظّم ساعات العمل وأيامه، مع الإقرار بوجود حالاتٍ استثنائيّة تستدعي الخروج على هذا المبدأ. فما هي ساعات العمل وأيامه الأصليّة؟

أ- ساعات العمل:

لا يجوز تشغيل العامل -وفقاً لقانون العمل السوري^٣- أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، أو ثماني وأربعين ساعة موزعة على مدار الأسبوع، دون أن يدخل في الحساب الساعات المخصّصة لتناول الطعام والراحة. فإذا أدخلنا هذه العناصر في الحساب، وجب أن لا تزيد عدد ساعات العمل عن عشر ساعات في اليوم الواحد^٤.

ولكن، هناك بعض المهن والأعمال ذات خصوصيّة معيّنة، تقتضي تشغيل العامل أكثر ممّا هو محدّد بساعة واحدة، أي تسع ساعات في اليوم الواحد، كالأعمال السياحيّة والفنّديّة، بحيث تصبح إجمالي ساعات العمل بعد إضافة أوقات الراحة والطعام أحد عشر ساعة.

وهناك أعمال مرهقة أو مضرّة بالصحة، تقتضي تشغيل العامل أقلّ من ذلك بساعة حفاظاً على صحته، -أي سبع ساعات في اليوم الواحد- وعلى سبيل المثال، العمّال اللذين يعملون بالمواد الصلبة أو المشعّة، بحيث لا يجوز أن تتجاوز إجمالي ساعات عملهم تسع ساعات في اليوم، بعد إضافة أوقات

(١) تمّ تعديل هذه المادة بموجب القانون رقم (٤٨) لعام (٢٠٠٨).

(٢) عبد العزيز المرسي حمود، مرجع سابق، ص ٣٤٣.

(٣) انظر المادة (١٠٦/أ) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (١٠٦/ب) من قانون العمل السوري.

الراحة والطعام. وهذه الأعمال يصدر قرار بتحديدھا من وزير العمل بعد التشاور مع الجهات المختصة^١.

وأفرد قانون العمل السوري لفئة الأحداث^٢ ولعمال المناجم والمحاجر نصاً خاصاً. إذ لا يجوز تشغيل الأحداث أكثر من ست ساعات في اليوم الواحد، على أن تتخلّ لها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، لا تقلّ في مجموعها عن ساعة كاملة. وهذا يعني أنّ ساعات العمل الفعلية يجب أن لا تتجاوز خمس ساعات، يحصل فيها العامل الحدث على فترة راحة بعد عمله ثلاث ساعات متواصلة، كحدّ أقصى.

أما بالنسبة إلى عمال المناجم والمحاجر^٣، فإنّه لا يجوز إبقائهم داخل أماكن العمل أكثر من سبع ساعات في اليوم الواحد، بما في ذلك الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة، والتي لا يجوز أن تقلّ في مجموعها عن ساعة ونصف في اليوم الواحد^٤. بالإضافة إلى الوقت الذي يستغرقه العامل للوصول والخروج من سطح الأرض إلى مكان عمله في باطن الأرض وبالعكس. وبالتالي، لا يجوز تشغيل عمال المناجم والمحاجر بصورة فعلية أكثر من خمس ساعات ونصف في اليوم الواحد، كحدّ أقصى.

نستنتج مما سبق، أنّ مسألة زيادة ساعات العمل ليست من المسائل القابلة لأن تكون محلّ اتفاق بين العامل وصاحب العمل؛ وإلا استغلّ معظم أرباب العمل هذا النصّ لتشغيل عمالهم تسع ساعات بدلاً من ثماني ساعات، بحجة أنّ القانون يسمح بمثل هذا الاتفاق، مُهدرين بذلك الحماية التي يُسبغها قانون العمل على عماله.

بالمقابل، يجوز الاتفاق على تشغيل العامل أقلّ من ثماني ساعات في اليوم الواحد. فمثل هذا الاتفاق لا يُنقص من الضمانات التشريعية الممنوحة للعامل، ويُراعي طبيعة قواعد قانون العمل، التي تُعدّ من النظام العام الحمائي.

كذلك، لا يجوز أن يكون محللاً للاتفاق مسألة حرمان العامل من حقّه في الحصول على فترة راحة يومية لمدة ساعة واحدة، بعد خمس ساعات متتالية من العمل؛ ذلك أنّ هذه المسألة تخرج عن نطاق الاتفاق الخاص، وتدخل إكمانية حرمان العامل منها في بعض الأعمال والمهن في صلاحيات وزير العمل^٥.

ونقترح في هذا الصدد الابتعاد عن مركزية القرار، وإعطاء سلطة تحديد الأعمال والمهن التي يجوز حرمان العامل من حقّه في الراحة اليومية لمديريّات العمل في كل محافظة؛ ذلك أنّ المشرّع حدّد الضوابط التي يجب تحديد هذه الأعمال في ضوءها وهي: الأسباب الفنية وظروف التشغيل. الأمر الذي

(١) انظر المادة (١٠٧/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (١١٤/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (١٤٥) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (١٤٦) من قانون العمل السوري.

(٥) انظر المادة (١٠٨) من قانون العمل السوري.

يكفل للمديريّات المختصّة القيام بعملها على أكمل وجه، دون أن تُرهق الوزارة بالمزيد من الأعمال والمهام، في الوقت الذي بإمكان المديرية القيام بذلك، من خلال دائرتها القانونية، بالتشاور مع ممثلي العمّال وأرباب العمل.

وفي حال الاتفاق على حرمان العامل من حقّه في الراحة اليومية دون أن يجد هذا الاتفاق مستنداً له في القرار الوزاري يُعدّ العقد صحيحاً والبند الاتفاقي باطلاً؛ لمخالفته قاعدة من النظام العام الحمائي.

وحقّ العامل في الحصول على فترة راحة يومية يُرافقه حقّه في الحصول على الراحة الأسبوعيّة.

ب- مدّة الراحة الأسبوعيّة:

أعطى قانون العمل السوري العامل الحقّ في راحة أسبوعيّة لا تقلّ مدتها عن أربع وعشرين ساعة متواصلة بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر^١، باستثناء العمّال الذين يعملون في الأماكن البعيدة عن العمران والأعمال التي تتطلب طبيعة العمل فيها أو ظروف التشغيل استمرار العمل فيها^٢، إذ يجوز تجميع أيام الراحة الأسبوعيّة المستحقّة لهم عن مدّة لا تتجاوز ثمانية أسابيع مضافاً إليها مهلة الطريق^٣.

علماً أنّ حقّ العامل في فترة الراحة الأسبوعيّة مقرّر لمصلحة العمل والعامل في آنٍ واحد؛ فهذه الفترة تسمح للعامل بتجديد نشاطه والترفيه عن نفسه، الأمر الذي ينعكس وبصورة مباشرة على قدرته على أداء العمل على أكمل وجه. وبالنتيجة تحقيق مصلحة المنشأة في التقدّم والازدهار، ومصلحة العامل في عدم استفاد قوة عمله.

وفي ضوء هذا الهدف نرى أنّ مدّة الأربع والعشرين ساعة غير كافية لتحقيق فترة الراحة الأسبوعيّة الغاية المرجوة منها. لذلك نقترح تعديل مدتها وجعلها ثمان وأربعين ساعة، كما هو الحال عليه في الوظيفة العامة.

٢- الاستثناءات الواردة على ساعات العمل وأيامه:

لأنّ كل قاعدة ولها استثناءها، سمح قانون العمل السوري لصاحب العمل بالخروج على القواعد المتعلقة بساعات العمل وأيامه؛ بغية حماية مصالح المنشأة المشروعة، وحقّها في تجاوز أزماتها، دون أن تغدو قواعد قانون العمل عائقاً أمام هذا الحقّ.

وتكريساً لهذا الاستثناء، نصت المادة (١١٠) من قانون العمل السوري على أنه: "أ- يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد السابقة من هذا الفصل^٤ في الحالات التالية: ١-

(١) انظر المادة (١٠٩/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) أنطت المادة (١٠٩/هـ) من قانون العمل السوري مهمة تحديد هذه الأعمال إلى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

(٣) انظر المادة (١٠٩/د) من قانون العمل السوري.

(٤) يحمل هذا الفصل عنوان تنظيم وتحديد ساعات العمل، وبالتالي فإنّ الاستثناء الذي سنتحدث عنه هو الاستثناء المتعلّق بساعات العمل وأيامه.

إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية. ٢- إذا كان العمل لمنع وقوع حادثٍ خطير أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة. ٣- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم. ويُشترط 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. ٤- في الأعياد والعطل الرسمية والمناسبات التي تحدد بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية.

ويشترط في الحالات المشار إليها أعلاه إبلاغ المديرية المختصة بالأمر وبالمدة المتوقعة لإتمام العمل، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوع إحدى الحالات السابقة.

ب- لا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠/ ساعات عمل في اليوم الواحد تُعدّ من بينها ساعتان إضافيتان".

ويؤخذ على الحالة الأولى المتعلقة بضرورة مواجهة عمل غير عادي، أنها فضفاضة يمكن تطبيقها على العديد من الحالات دون حصرها بحالات محددة. إذ بإمكان صاحب العمل كلّمًا واجه ضغط عمل أن يتذرع أنه يواجه حالة غير اعتيادية للخروج على القواعد المتعلقة بتنظيم العمل. الأمر الذي يؤدي إلى إهدار الحماية التي يمنحها قانون العمل لعمّاله.

أمّا بالنسبة إلى الحالة الثانية، فإنّها تشبه الاستثناء الذي يمنح صاحب العمل سلطة فرض التعديل الجوهري المؤقت، وفقاً للمادة (٥١/ب) من قانون العمل السوري. مع وجود فارقٍ في عدم تحديد المدة الزمنية التي يمكن أن يستمر خلالها الاستثناء المتعلق بساعات العمل. على عكس التعديل الجوهري المؤقت، الذي حدّد له المشرّع مدة ثلاثة أشهر كحدّ أقصى.

ولأنّ أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية وغيرها من الأعمال المذكورة في المادة (١١٠/أ-٣) تتكرّر بشكلٍ دوريٍّ ومستمرٍّ، فقد قيده المشرّع بضابطٍ زمني، يتجسّد في تحديد عدد أيام العمل الاستثنائي لهذا المبرّر، وهي خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة. مع إمكانية الخروج على هذا القيد، بعد أن يحصل صاحب العمل على ترخيصٍ بذلك من الجهة الإدارية المختصة.

ولأنّ حركة السوق تنشط أيام العطل والأعياد، سمح المشرّع لصاحب العمل بالخروج على القواعد المنظمة لساعات العمل وأيامه في هذه المناسبة أيضاً. ولضبط المسألة وتوحيد الأيام التي يمكن أن تشكّل استثناءً على هذه القاعدة، أناط بوزير العمل مهمّة تحديدها. مخرجاً بذلك المسألة عن نطاق أيّ اتفاقٍ خاصّ، وكذلك عن سلطة صاحب العمل التنظيمية، من باب أولى.

فإذا تبين لصاحب العمل أنه يُعاني من ضغطٍ عملٍ، يندرج ضمن الحالات المحددة حصراً في المادة (١١٠)، يجب عليه للاستفادة من هذا الاستثناء إبلاغ المديرية المختصة وهي مديرية العمل بالمسألة، والمدة المتوقعة لانتهائها، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ وقوعها.

وحبذا لو أنّ المشرّع بدلاً من أن يشترط إبلاغ المديرية المختصة اشتراط موافقتها؛ كي يُعطيها دوراً أكبر في الرقابة على حسن تطبيق الاستثناءات التي تبناها قانون العمل مراعاةً للمصالح الاقتصادية للمنشأة. فاشتراط الإبلاغ يعني أنّ المديرية لا تملك رفض الطلب، إنّما تقوم بتوثق الطلب

ومنح الإذن. بينما لو أعطيت سلطة الموافقة أو الرفض خلال مهلة زمنية معينة لا تتجاوز اليوم الواحد، فهذا يعني أنّ بإمكانها أن تفرض رقابتها على مدى جدية الحالة الاستثنائية التي يدعيها صاحب العمل. ولكن، هل نظم المشرع المقابل الذي يجب أن يحصل عليه العامل في حال قيامه بعمل إضافي؟

٣- المقابل المقرّر للعمل الإضافي:

إنّ رخصة استعمال الاستثناءات الواردة على ساعات العمل وأيامه مرهونة بتحقيق مصلحة العمل من جهة، والحفاظ على حق العامل في التعويض العادل عن التغيرات التي تؤثر على حقه في الراحة وعلى حياته الخاصة، من جهة أخرى^١.

لذلك، حفظ قانون العمل السوري^٢ حقّ العامل في الأجر الإضافي، دون أن يُسقط حقه في يوم راحته. فالأزم صاحب العمل بمنح العامل يوم راحة بدلاً عن يوم الراحة التي عمل فيها، وذلك خلال الأسبوع الذي يلي يوم الراحة التي أُلغيت لضرورات العمل.

وفي هذه الحالة ليس للعامل الامتناع عن أداء العمل بحجة أنه في يوم راحته الأسبوعية. فالمشرع ألزمه بالانصياع لأوامر صاحب العمل، وأداء العمل في يوم راحته. بالمقابل حفظ حقه في الحصول على يوم راحة بديل، مع حصوله على أجر مضاعف، وإلا عدّ مخالفاً للالتزام قانوني نصّ عليه قانون العمل، وهو التزامه بأداء العمل.

ونعتقد أنّ المشرع كان موقفاً في تنظيمه مسألة إلزام العامل بالعمل في يوم راحته الأسبوعية؛ محققاً بذلك نوعاً من التوازن بين حقوق طرفي العلاقة العمل. إذ ألزم صاحب العمل بمنح العامل يوم راحة بدلاً عن تلك التي عمل فيها، محافظاً بذلك على الغاية التي شرّعت يوم الراحة لأجلها، وهي الحفاظ على قوّة العمل.

وبهذه الطريقة يكون قانون العمل السوري قد عوّض العامل تعويضاً عينياً عن عمله في يوم راحته، الذي يفترض أن يقضيه مع أسرته بعيداً عن أجواء العمل. ولم يكتفِ المشرع بذلك، بل أعطاه مقابلاً مادياً، يتجسّد في حقه في الحصول على أجر المثل، بحيث يصبح الأجر مضاعفاً إذا عمل يوم عطلة.

ومقابل هذه الضمانات والمزايا القانونية أصبح التحاق العامل بالعمل يوم راحته الأسبوعية -في حال طلب صاحب العمل ذلك- أمراً إلزامياً، ليس له الامتناع عن ذلك تحت طائلة المساءلة القانونية. والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال: هل التعويض العيني عن يوم الإجازة الأسبوعية خاصٌّ بهذه العطلة فقط؟ أم أنّه يشمل الإجازات المقرّرة في أيام العطل الرسمية والأعياد؟

(١) جمال النكّاس، حقوق رب العمل - أنواعها وحدودها، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد (٦٨)، السنة (١٨)، يناير، ١٩٩٣، ص ٦٤.

(٢) انظر المادة (١٠٩/ب) من قانون العمل السوري.

لم ينصّ المشرّع على مثل هذا الحقّ بشكلٍ واضحٍ وصريحٍ بالنسبة للإجازات المقرّرة أيام العطل الرسميّة والأعياد. على عكس الإجازة الخاصّة بيوم الراحة الأسبوعيّة، التي نصّ صراحةً على حقّ العامل في يوم راحة بديل^١.

ومن خلال تحليل الفقرتين /ب-ج/ من المادة /١٠٩/ نقول: إنّ المشرّع فرّق بين العمل في يوم الراحة الأسبوعيّة من جهة، والعمل يوم العطل الرسميّة والأعياد من جهةٍ أخرى، وذلك من حيث الأجر المستحقّ للعامل. إذ يستحقّ العامل مثلي أجره عن عمله في أحد أيام العطل الرسميّة أو الأعياد، في حين أنّه يستحقّ مثل أجره عن عمله يوم راحته الأسبوعيّة. بالمقابل، منح العامل الحقّ في يوم راحةٍ بديلٍ عن عمله يوم راحته الأصليّة، ولم ينصّ على يوم راحةٍ بديلٍ بالنسبة لحالة العمل في أيام العطل الرسميّة والأعياد.

ونعتقد أنّ هذا النهج يتماشى وغاية المشرّع من إقراره بحقّ العامل في الإجازة الأسبوعيّة، والمتمنّلة في تجديد نشاطه والحفاظ على قوة عمله. في حين أنّ الهدف من إقراره بحقّ العامل في الإجازة أيام العطل الرسميّة والقوميّة، هو تعميق الشعور الوطني لدى المواطنين، وترسيخ الاحترام لديهم للمناسبات القوميّة. والهدف من إقراره بالعطل أيام الأعياد هو إتاحة الفرصة للعامل لقضاء هذه الأيام في جو العائلة والمجتمع، بعيداً عن أجواء العمل. الأمر الذي لا يمكن أن يُحقّقه يوم الراحة البديل.

وبالتالي، لم ينصّ قانون العمل السوري على حقّ العامل في يوم راحةٍ بديلٍ في حال عمله يوم العطل الرسميّة والأعياد. بالمقابل منحه الحقّ في مثلي الأجر، ليعوّضه تعويضاً مادياً مضاعفاً، نظراً لعدم جدوى التنفيذ العينيّ في مثل هذه الحالة.

وإذا كان التعديل الجوهريّ المؤقتّ تفرضه مقتضيات حُسن النية في تنفيذ العقود، فإنّ التعديل الجوهريّ الدائم تفرضه مقتضيات التقدّم العلميّ، والتوسّع الجغرافيّ.

الفرع الثالث

الالتزام بالتعديل الجوهريّ الدائم

لا يُعدّ التعديل الجوهريّ الدائم حقّاً لصاحب العمل. إلّا أنّ المشرّع السوري في قانون العمل خرج على هذا الأصل؛ بغية مساعدة المنشأة في مواكبة موجة التقدّم العلميّ والتقنيّ، ومساعدتها في التوسّع الجغرافيّ، دون التضحية بحقوق العامل.

فالنظام الذي يضعه صاحب العمل لتنظيم العمل لا يظلّ ثابتاً، إنّما يتغيّر بتغيّر ظروف العمل، نتيجة التطورات العلميّة والاقتصاديّة. الأمر الذي يبرّر منح صاحب العمل سلطة إجراء التعديل الجوهريّ، في الحدود اللازمة لتطوير العمل داخل المنشأة. والقول بغير ذلك، يهدر مصلحة المنشأة، وصاحب العمل، والعامل كذلك^٢.

(١) انظر المادة (١٠٩/ب) من قانون العمل السوري.

(٢) جمال النكّاس، مرجع سابق، ص ٦٣.

وبالتالي، سمح لصاحب العمل بتعديل عقد العمل دون اشتراط حصوله على موافقة العامل في حالة التعديل الذي تُبرره ضرورات تطوير العمل داخل المنشأة، والتعديل الجغرافي لمكان أداء العمل.

أولاً- تعديل عقد العمل لمواكبة موجة التقدم:

أعطى قانون العمل السوري صاحب العمل حقّ فرض التعديل الجوهريّ الدائم بإرادته المنفردة؛ بغية تحقيق مصلحة المنشأة في حالتين هما: حالة استخدام وسائل تقنيّة حديثة، كإدخال برامج حاسوبية على أنظمة الإنتاج، وحالة تغيير هيكلية العمل بهدف تطويرها، كتغيير الآلات وخطوط الإنتاج التي كانت تعتمد على تقنيات بسيطة بآلات تتطلب مهارات عالية، وعند توفر إحدى هاتين الحالتين نكون أمام أحد الاحتمالين التاليين:

أ. فإمّا أن يعمد صاحب العمل إلى تدريب العمّال على نفقته الخاصة، سواء أكان ذلك بصورة مباشرة عن طريق دورات ينظمها للعمّال، أم بصورة غير مباشرة عن طريق صرف أجور دورات التأهيل للعمّال. وفي هذه الحالة يُعدّ رفض العامل التدريب والتأهيل خطأً يبرّر فصله، دون مراعاة مهلة الإنذار، ودون مكافأة أو تعويض^١.

ب. أو أن يطلب صاحب العمل من العمّال أداء العمل الجديد، دون أن يتولّى مسألة تدريبهم. وفي هذه الحالة لا يغدو العامل ملزماً بأداء عمله الجديد، بل من حقّه أن يترك العمل استناداً إلى إخلال صاحب العمل بالتزام جوهري نصّ عليه قانون العمل، وهو التزامه بتقديم العمل^٢.
والتعديل الجوهري الدائم يمكن أن يأخذ شكل التعديل الجوهريّ لمكان أداء العمل.

ثانياً- تعديل عقد العمل من خلال النقل الجغرافي^٣:

يُعدّ التعديل الجغرافي لعقد العمل حقاً لصاحب العمل، طالما أنّه مبرّر لخدمة مصالح المنشأة، ولا يوجد في عقد العمل بندّ اتفائيّ يمنع ذلك. مع مراعاة مبدأ عدم التعسف في استعمال الحق^٤.
ونظّم المشرّع السوري في قانون العمل مسألة نقل العامل من مكان عمله إلى مكانٍ آخر. فنصّ في المادة (٥١/د) على أنّه: "مع مراعاة أحكام المادة (٥٢) التالية يجوز لصاحب العمل نقل عامل العامل من مكان العمل المتفق عليه إلى مكان عمل آخر يعود إليه ما لم يرد نص صريح في عقد العمل يقضي بخلاف ذلك".

وهذا يعني أنّ الأصل هو السماح لصاحب العمل بنقل العامل، والاستثناء منعه من ذلك، احتراماً للنصّ الاتفائيّ لا للنصّ للقانوني. فهل كان المشرّع موقفاً في هذا التوجّه؟

(١) انظر للمادة (٥١/ج) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر للمادة (٦٦/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) أثّرنا تسمية هذا النقل بالنقل الجغرافي؛ ذلك أنّه لا يمسّ جوهر العمل المطلوب أدائه من العامل، إنّما يرد على مكان أدائه فقط.

(٤) CRISTAU Antoin, Droit du travail, 9^e édition, Hachette, 2012-2013, P.110.

للإجابة على هذا التساؤل لا بدّ من تحليل المادة (٥٢)؛ ذلك أنّ المادة (٥١/د) ألزمت صاحب العمل بمراعاة أحكامها.

من خلال قراءتنا لنصّ المادة (٥٢) نلاحظ أنّ المشرّع فرق بين نوعين من النقل المكاني، استناداً إلى البُعد الجغرافي لمكان العمل الجديد.

النوع الأول: وهو النقل الذي يتمّ إلى منشأة تبعد أقلّ من ٥٠/ كم عن مكان العمل الأصلي. ويُعدّ هذا النقل تعديلاً غير جوهري لعقد العمل؛ ذلك أنّ المشرّع اعتبر العامل بحكم المستقيل في حال رفضه هذا التعديل، أي اعتبره ممتنعاً عن أداء عمله دون وجه حقّ. بالمقابل ألزام صاحب العمل بتأمين تنقلات العامل من وإلى مكان العمل، سواء نفدّ التزامه بشكلٍ عينيٍّ أم عن طريق التعويض، وذلك بأداء بدل التنقل للعامل.

بالتالي، ألزم المشرّع العامل بالانتقال إلى مكان عمله الجديد تحت طائلة المسؤولية، بدليل قوله "يجب على العامل"، باستثناء حالة عدم وفاء صاحب العمل بالتزامه بتأمين تنقلات العامل. ويلاحظ أنّ المشرّع لم يشترط أن يكون التعديل مؤقتاً، كما هو الحال عليه بالنسبة إلى التعديل الجوهريّ في حالتي الضرورة والقوة القاهرة المذكورة في المادة (٥١/ب). فالحكم سواءً أكان التعديل دائماً أم مؤقتاً.

وظالما أنّ العامل يُعدّ بحكم المستقيل في حال رفضه التعديل الجغرافي هذا، فإنّه يجب عليه تطبيقاً للقاعدة العامة للإنتهاء أن يلتزم بمبدأ الإخطار^١، الذي يُعدّ الوفاء به التزاماً على الطرف الذي يرغب بإنهاء عقد العمل. وعليه، إذا لم يرغب العامل بالعمل الإلزامي -الذي يفرضه عليه قانون العمل خلال مهلة الإخطار- كان من حقّ صاحب العمل مطالبته بالتعويض. هذا كلّ ما لم يتمّ الاتفاق على إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار.

والسؤال الذي يطرح نفسه، هل بإمكان العامل الاستفادة من الحكم الخاص بالاستقالة، الذي نصّت عليه المادة (٦١) من قانون العمل السوري؟

نرى في قول المشرّع في المادة (٥٢/أ): "يُعدّ العامل بحكم المستقيل وتطبّق عندئذٍ الأحكام التي تحكم إنهاء عقد العمل بناءً على طلب العامل" إشارة كافية إلى أنّ الأخير يستفيد في هذه الحالة من الحكم الخاص بالاستقالة، الذي يسمح للعامل المستقيل بالرجوع، ولمرة واحدة عن استقالته خلال أسبوع من إخطار صاحب العمل بقبول استقالته.

فمن غير المعقول أن يتحمّل العامل الالتزام القانوني المترتب على الاستقالة من ضرورة التزامه بأحكام الإخطار، دون أن يستفيد من الحكم الخاصّ بالاستقالة -من حيث إمكانية الرجوع عنها- هذا من جهة، ومن جهةٍ أخرى، فإنّ المشرّع كان شاملاً في تعبيره، حيث قال: "الأحكام الخاصّة بالاستقالة" ولم يقل: الحكم الخاص به. وهذا يعني جميع الأحكام دون استثناء عملاً بالقاعدة الفقهيّة: "المطلق

(١) تُجيز المادة (٥٦/أ) من قانون العمل السوري لكلّ من العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدّة بشرط إخطار الطرف الذي يرغب بالإنتهاء الطرف الآخر قبل الإنتهاء بشهرين

يجري على إطلاقه ما لم يقدّم الدليل على تقييده". ويتمّ رجوع العامل عن استقالته في هذه الحالة بأن يباشر العمل في المكان الذي نُقل إليه.

وحق العامل في العدول عن استقالته هو حقٌّ مطلقٌ. إذ لا يُشترط أن يقدّم مبرراً للعدول. فالعدول ينتج أثره ولو ثبت أنّ العامل كان جاداً عند تقديمه الاستقالة، وأنه لم يقدّمها تحت أيّ ضغطٍ نفسيٍّ^١.

النوع الثاني: وهو النقل الذي يتمّ إلى منشأة تبعد أكثر من ٥٠/ كم عن مكان العمل الأصلي. وهنا لا بدّ من التفريق بين حالتين: أن يكون النقل لأسبابٍ تخرج عن إرادة صاحب العمل، عندها نكون أمام تعديلٍ جوهريٍّ لعقد العمل لا يُشترط موافقة العامل. وفي هذه الحالة يجب على العامل الانتقال إلى مكان عمله الجديد. ولم يوضّح المشرّع فيما إذا كان العامل يُعدّ بحكم المستقيل في حال امتناعه عن الالتحاق بمكان عمله الجديد، أم لا.

فما هو المقصود بقول المشرّع "يُعدّ عقد العمل في هذه الحالة منتهياً بالنسبة إليه"؟ وهل يُعدّ بحكم المستقيل كما هو الحال عليه بالنسبة لواقعة النقل الجغرافيّ إلى مكانٍ قريب، والذي نصت عليه الفقرة (أ) من المادة ذاتها؟

نعتقد أنّ العامل لا يُعدّ بحكم المستقيل في هذه الحالة؛ لأنّ المشرّع لو أراد ذلك لنصّ عليه صراحةً، كما فعل بالنسبة إلى الحالة الأولى. وعليه فإنّ العامل لا يكون ملزماً بالإخطار. كذلك لا يستفيد العامل من تعويض الإنهاء غير المبرر؛ ذلك أنّ المشرّع نصّ على هذه المسألة صراحةً بقوله "باستثناء التعويض الذي تنص عليه المادة (٦٥) من هذا القانون".

أمّا إذا تمّ النقل بناءً على إرادة صاحب العمل، عندها نكون أمام تعديلٍ جوهريٍّ لعقد العمل يحتاج إلى موافقة العامل. وعليه، لا يكون العامل ملزماً بتنفيذ العمل بعد إجراء التعديل ما لم يوافق عليه؛ وذلك حتى لا يتخذ صاحب العمل من النقل ذريعةً للتحايل على حقوق العامل.

ولكن ماذا لو كانت أسباب نقل العامل إلى مكانٍ بعيد هي أسبابٌ ذات طبيعةٍ مختلطةٍ؟ أي أنّ إرادة صاحب العمل اشتركت مع الأسباب الأخرى في إحداث النقل الجغرافي. وما هي المعايير التي يجب على القاضي أن يسترشد بها ليكون قناعته الوجدانية في هذا المجال؟

نعتقد أنّ السبب الذي يمكن أن يدفع مسؤولية صاحب العمل عن النقل هو ذاك السبب الذي لا يمكنه دفعه ببذل جهدٍ أو تضحيةٍ معقولةٍ. كأن تظراً على بدلات الإيجار زيادة لا يمكن لصاحب العمل تحمل أعبائها المادية، فيضطر لنقل المنشأة إلى منطقةٍ تنخفض فيها البدلات. ففي هذه الحالة تمّ النقل إلى مكان عمل بعيد لأسبابٍ تخرج عن إرادة صاحب العمل. أو أن يتمّ النقل لأنّ المنشأة القديمة صغيرة، ولا توجد مساحات كافية لإقامة منشأةٍ جديدةٍ في المنطقة ذاتها، فيضطر صاحب العمل للانتقال إلى منشأةٍ أكبر في منطقةٍ بعيدة.

(١) حسام الدين كامل الأهواني، التنظيم القانوني لاستقالة العامل في ظلّ قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، العدد الأول، السنة التاسعة والأربعون، يناير ٢٠٠٧، ص ٦٢.

وعليه، فإنّ الحكم على مدى جدية سبب النقل، وقيامه كمبرر لنقل العامل، يتم وفقاً لمعيار موضوعي، لمعرفة دور صاحب العمل في إحداث النقل الجغرافي إلى منشأة بعيدة. فإذا لم يوافق العامل على النقل، عدّ صاحب العمل وكأنه قام بإنهاء عقد عمله بغير مبرر. ويستحقّ العامل في هذه الحالة تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كلّ سنة خدمة، على أن لا يزيد مجموع التعويض على /١٥٠/ مائة وخمسين الحد الأدنى العام للأجور^١. ويلاحظ، أنّ المشرّع منح صاحب العمل الخيار في حال النقل إلى منشأة قريبة بتنفيذ التزامه عيناً بتوفير وسائل النقل المناسبة أو عن طريق التعويض، وذلك بأداء البديل النقدي المناسب^٢. في حين أنه لم يخيّر صاحب العمل الذي نقل منشأته وفقاً للمادة (٥٢/ب) إلى مكان بعيد، بين سلوك طريق التنفيذ العيني أو التنفيذ عن طريق التعويض. سواء أتمّ النقل بناءً على إرادة صاحب العمل، أم لأسباب تخرج عن إرادته.

ولكننا نعتقد أنّ هذا السهو لا ينال من حقّ صاحب العمل في اللجوء إلى التنفيذ عن طريق التعويض، وفقاً للقاعدة العامة في الالتزام، التي تسمح بهذا التنفيذ طالما أنّ التنفيذ العيني غير ممكن. وفي هذا الصدد نقترح إعطاء العامل الخيار بين مطالبة صاحب العمل بالتنفيذ العيني أو مطالبته بتعويض يكون معادلاً لواقعة النقل. كأن يُطالبه ببديل الانتقال، أو ببديل السكن. فقد لا يرغب العامل بالتنقل اليوميّ إلى مكان العمل، ويفضّل السكن في منطقة عمله الجديد. عندها نقترح أن يتمّ إلزام صاحب العمل بأداء بدل السكن المناسب بدلاً من بدل التنقل؛ وذلك بغية توفير أقصى حماية ممكنة لحقوق العامل. إذ قد تدفعه عدم رغبته في التنقل اليوميّ إلى مكان عمله الجديد إلى الامتناع عن أداء العمل، وفي نهاية المطاف ينتهي به الأمر إلى أن يصبح عاطلاً عن العمل، وإن حصل على تعويض عادل.

ولأنّ حماية حقوق العامل تتطلب تنظيم التزاماته بصورة تسمح له بمعرفة مضمونها بدقة من جهة، وبمراقبة مدى التزام صاحب العمل بالتقيّد بقواعد قانون العمل في تحديده لهذه الالتزامات من جهة أخرى، ألزم قانون العمل السوري أصحاب العمل بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات.

(١) انظر المادة (٦٥) من قانون العمل السوري.

(٢) تنصّ المادة (٥٢/أ) من قانون العمل السوري على أنه: "إذا تمّ نقل مكان العمل أو المنشأة إلى مكان آخر لا يبعد أكثر من /٥٠/ كم عن مركز العمل الأصلي، سواء كان ذلك بناءً على إرادة صاحب العمل، أو لأسباب خارجة عن إرادته، يجب على العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد شريطة أن يؤمن صاحب العمل مجاناً وسائل النقل المناسبة إلى هذا المكان ذهاباً وإياباً، أو أن يؤدي البديل النقدي المناسب، وفي هذه الحالة إذا رفض العامل الانتقال إلى مكان العمل الجديد يُعدّ بحكم المستقيل وتطبق عندئذٍ الأحكام التي تحكم الإنهاء بناءً على طلب العامل".

المطلب الثالث

اللائحة الداخلية كضمانة لحقوق العامل

وجدت بوادر اللائحة الداخلية¹ منذ أوائل القرن التاسع عشر، حيث كان لأصحاب العمل -دون وجود نصّ قانوني- الحقّ في فرض نظامهم على العمّال؛ إذ كانوا يعتبرون أسياد العمل. ومع مرور الزمن أصبح وجود اللائحة أمراً متعارفاً عليه في المجتمع العمّالي، فأصبح هذا الحقّ يجد أساساً له في العرف. وجاءت قوانين العمل فلم تلغ هذا القانون الخاصّ، إنّما قام بتقنينه؛ بغية الحدّ من تعسف أصحاب العمل².

وإن أعطت صاحب العمل سلطة سنّ تشريع خاصّ بمنشأته، إلّا أنّها قيدته بضرورة احترام القواعد القانونيّة، سواء أكانت واردة في الدستور أم في قانون العمل أم في أيّ قانون آخر. مع ذلك يرى أحد شرّاح القانون³ أنّ اللائحة الداخليّة تُعدّ تصرفاً فردياً "لائحة أحادية الجانب" كان على قانون العمل أن يُلغيه بدلاً من تبنيه.

لكن من المعروف -انطلاقاً من غاية تشريع العمل في حماية العامل- أنّه ليس لصاحب العمل الحرّية المطلقة في تنظيم اللائحة الداخليّة، وتضمينها ما تناسبه من أحكام، خاصةً فيما يتعلّق بحقوق العمّال وحرّياتهم، بل يجب عليه الخضوع للأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا المجال، وما يفرضه عليه القانون من التزامات شكلية وموضوعية، فيما يتعلّق بوضع اللائحة ومضمونها والإعلان عنها⁴. وإدراكاً من المشرّعين بأهمية اللائحة الداخليّة، ألزموا أصحاب العمل بوضعها، وإن اختلفت مواقفهم بخصوص عدد العمّال الواجب توفّرهم في المنشأة ليقوم هذا الالتزام، ولكنها أجمعت على ضرورة توفّرها.

لذلك، سننتظر إلى تعريف اللائحة الداخليّة وأهمّيتها (الفرع الأول)، ومدى الالتزام بوضعها (الفرع الثاني)، وتحديد محتواها (الفرع الثالث) ورقابة الجهة الإداريّة عليها (الفرع الرابع).

(¹) سننتظر إلى اللائحة الخاصة بالمنشأة والتي تتألف من لائحة العمل ولائحة الجزاءات تحت مسمّى "اللائحة الداخليّة"، لأنها تشمل اللائحتين معاً، علماً أنّ قانون العمل السوري يُطلق على اللائحة التي تنظّم شؤون العمل تسمية "لائحة العمل"، وعلى اللائحة التي تنصّ على المخالفات والجزاءات التأديبية تسمية "لائحة الجزاءات".

(²) فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١٢٩.

(³) فريدة العبيدي، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(⁴) أحمية سلمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، ١٩٩٤ ص ١٨٠.

الفرع الأول

التعريف باللائحة الداخلية

تُعَدّ اللائحة الداخلية بمثابة قانونٍ خاصٍّ بالمنشأة، يجب على العمّال احترامها تحت طائلة التعرض للمساءلة؛ حفاظاً على نظام العمل داخل المنشأة.

ولكن، ما هو تعريف اللائحة الداخلية؟ ومن أين تستمد أهميتها؟

أولاً- تعريف اللائحة الداخلية:

لم يعرّف قانون العمل السوري اللائحة الداخلية، كذلك قانون العمل المصري. على عكس قانون العمل الجزائري¹ الذي عرّفها على أنّها: "وثيقة مكتوبة يحدّد فيها المستخدم لزاماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط... يحدّد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

وأمام هذا الفراغ التشريعي اجتهد الفقه لوضع تعريف لها. فعرّف أحد شُرّاح القانون² اللائحة الداخلية بأنّها: "وثيقة مكتوبة، تتضمن من ناحية قواعد تنظيم العمل في المشروع، كمواعيد بدء العمل والفراغ منه وأوقات الراحة في أثناءه وتفصيلات تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، كمواعيد دفع الأجور وتحديد ملحقات الأجر إن كانت له، وأحياناً القواعد التي تحكم وضع العامل في المشروع: التحاقه به وتدرجه في وظائفه. ومن ناحية أخرى تحديد الأخطاء التي قد تقع من العامل والجزاء على كل منها".

وعرّفها شارح آخر³ للقانون³ بأنّها: اللائحة التي يحدّد فيها صاحب العمل القواعد العامة الدائمة المتعلقة بالتأديب، وخاصةً طبيعة وسلّم العقوبات.

في حين عرّفها آخر⁴ بأنّها: "القانون الذي ينظم سير الحياة المهنية داخل مكان العمل كلّما كان عدد العمّال يفرض ذلك، حيث إنّ وضع هذا النظام يصبح إلزامياً على صاحب العمل كلّما تجاوز عدد العمّال النصاب المحدّد قانوناً".

ويمكننا تعريف اللائحة الداخلية بأنّها: القواعد المتعلقة بتنظيم العمل داخل المنشأة، وتحديد الجزاءات التي تُفرض بحق مخالفيها، والتي ينفرد صاحب العمل بوضعها، مع مراعاة القوانين والقرارات واتفاقيات العمل الجماعية والفردية، وتحت رقابة الجهة الإدارية المختصة.

(¹) انظر المادة (٧٧) من قانون العمل السوري.

(²) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٨٨.

(³) TEYSSIE Bernard, Droit du travail- Relations individuelles du travail, op. cit., p. 373

(⁴) أحمية سلمان، مرجع سابق، ص ١٨٠.

وأمام هذا الدور الموكول لللائحة الداخلية في تنظيم العمل، فإنه لا بدّ من الاعتراف بأهمية وجودها .

ثانياً - أهمية اللائحة الداخلية:

لوجود اللائحة أهمية كبيرة من الناحية العملية. إذ تلعب اللائحة الداخلية دوراً فعالاً في إنشاء قانون تنظيمي وتأديبي داخل المنشأة^١. بالإضافة إلى دورها الوقائي؛ فوجودها يُعدّ بمثابة إنذار مسبق للعامل لما يمكن أن يتعرض له من جزاء عند مخالفته لالتزاماته^٢. كذلك، فهي تحقّق العدالة بين العمّال، من خلال خضوعهم لقواعد عامّة ومجرّدة في التأديب، لا تختلف تبعاً لأهواء صاحب العمل^٣، وتضمن لهم عدالة الجزاء، والتناسب بينه وبين الخطأ.

وهذه اللائحة بما توفّره للعمال من علم بحقوقهم والتزاماتهم، والجزاء المقرّر عند الإخلال بهذه الالتزامات، والإجراءات الواجب إتباعها عند التأديب، تسمح لهم بمراقبة صاحب العمل عند استعماله لسُلطته التأديبية، وما يترتّب على ذلك من حقّ العامل في طلب إبطال الجزاء، عند مخالفته أحكام اللائحة^٤. وبالتالي، فإنّ وجود اللائحة يساهم في استقرار علاقات العمل^٥.

أمّا بالنسبة لصاحب العمل، فإنّ وجود اللائحة يساعده في الاستغناء عن الأوامر الفردية، مستعملاً أوامر عامّة يُضمّنّها في اللائحة. الأمر الذي يحقّق له سهولة وإحكاماً في تنظيم العمل^٦.

وخلاصة القول: إنّ أهمية اللائحة تكمن في أنّها العنصر الضابط والمنظّم للنشاط الإنساني داخل المنشأة، سواء بالنسبة للعامل أم لصاحب العمل. وبالرغم من أهميتها الكبيرة، فإنّ مشرّعي غالبية الدول العربية لم يُلزموا صاحب العمل بوضع اللائحة، إلّا إذا تجاوز عدد عمّال المنشأة نصاباً معيّناً. فما هو النصاب المحدّد ليقوم التزام صاحب العمل بوضع اللائحة؟

الفرع الثاني

مدى الالتزام بوضع اللائحة الداخلية

لا يغدو صاحب العمل ملزماً بوضع اللائحة إلّا في حال وجود عددٍ معيّن من العمّال داخل منشأته، وهذا العدد يختلف من مشرّعٍ لآخر.

(١) علي عوض حسن، مرجع سابق، ص ٢٨١.

(٢) محسن البيه، مرجع سابق، ص ٩٢.

(٣) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، منشورات وزارة التعليم العالي، بدون تاريخ، ص ٧٦.

(٤) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١٥٠.

(٥) فاطمة الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ١١٦.

(٦) همام محمد زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٤١٧.

إذ حدّد قانون العمل السوري^١ النصاب القانوني ليقوم الالتزام بوضع اللائحة بخمسة عشر عاملاً. كذلك فعل العديد من المشرعين العرب^٢. في حين حدده بعض قوانين العمل العربية^٣ بعشرة عمّال.

ورفعت قوانين عملٍ أخرى^٤ النصاب القانوني اللازم توقّره ليغدو صاحب العمل ملزماً بوضع اللائحة إلى عشرين عاملاً.

ويبدو أنّ قانون العمل السوداني^٥ كان الأكثر وعياً وإدراكاً لدور اللائحة الداخلية وأهميّة وجودها وجودها داخل مكان العمل. فألزم كلّ صاحب عمل بوضع اللائحة أيّاً كان عدد العمّال في المشروع. نستنتج ممّا سبق، أنّ وعاء الالتزام بوضع اللائحة يختلف تبعاً لتصنيف المشرّع لحجم المشروع. فغالبيّة المشرّعين اتجهوا إلى إلزام أصحاب المشاريع متوسطة الحجم بوضع اللائحة. إلاّ أنّ البعض اعتبر المشروع الذي يضمّ عشرة عمّال مشروعاً متوسط الحجم، في حين رأى البعض الآخر وجوب أن يضمّ من خمسة عشر إلى عشرين عاملاً.

وعلى العكس من ذلك نجد أنّ المشرّع السوداني وسّع من نطاق هذا الالتزام، ليشمل جميع أصحاب العمل على حدّ سواء.

ولكن ليس هناك ما يمنع صاحب العمل من وضع لائحة خاصّة بمنشأته، بالرغم من عدم التزامه بها، استناداً لسُلطته التنظيمية بالنسبة للائحة العمل، وسُلطته التأديبية بالنسبة للائحة الجزاءات^٦.

ونطاق الالتزام بوضع اللائحة يتحدّد بعدد العمّال المستخدمين في المشروع لا المنشأة^٧. وهذا التفسير يتفق مع مصلحة العامل؛ لأنّ المشروع أوسع من المنشأة. فالمشروع يتألّف من مجموعة من المنشآت، في حين أنّ المنشأة قد لا تضمّ العدد المحدّد قانوناً لقيام الالتزام بوضع اللائحة. وبالرغم من أنّ قانون العمل السوري لم يحدّد مدّة معيّنة لتنفيذ الالتزام بوضع اللائحة، ولكن يجب على صاحب العمل -باعتباره المدين في هذا الالتزام القانوني- أن ينفذ التزامه خلال مدّة معقولة. وحبذا لو حدّد قانون العمل السوري حذو قانون العمل الجزائري^٨، الذي ألزم صاحب العمل بإيداع نسخة من النظام الداخلي لدى الجهات المختصة، للتصديق عليها خلال ثمانية أيام.

(١) انظر المادة (٩٠/أ) من قانون العمل السوري. وجاءت هذه المادة في الفصل الأول والذي يحمل عنوان: "النظام الداخلي" من الباب السادس تحت عنوان: "النظام الداخلي للعمل".

(٢) انظر المادة (٢٩) من قانون العمل العُماني والمادة (٥٥) من قانون العمل الأردني.

(٣) انظر المادة (٥٨) من قانون العمل المصري والمادة (٧٧) من قانون العمل الليبي.

(٤) انظر المادة (٧٥) من قانون العمل الجزائري والمادة (2-1311.L) من قانون العمل الفرنسي والمادة (١/١٢٥) من قانون العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/٥١ تاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣ هجري.

(٥) انظر المادة (٦٤) من قانون العمل السوداني لعام ١٩٩٧/.

(٦) همام محمد زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٤١٩.

(٧) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٤٩٧.

(٨) انظر المادة (٧٩) من قانون العمل الجزائري.

ولأنّ اللائحة الداخليّة لا تكون ملزمة إلاّ إذا كان العامل على علم بها، اشترط قانون العمل السوري^١ الإعلان عنها في مكانٍ ظاهرٍ. كذلك، اشترط قانون العمل الكويتي^٢ الإعلان عن اللائحة الداخليّة في مكانٍ ظاهرٍ بمقرّ العمل.

إلا أنّ أحد شراح القانون^٣ يرى انطلاقاً من الغاية المرجوّة من إعلانها في مكانٍ ظاهرٍ، والمتجسدة في علم العامل بها، أنّ اللائحة الداخليّة تغدو ملزمةً للعامل، إذا علم بها بطريقةٍ أخرى، ولو لم توضع في مكانٍ ظاهرٍ بالمنشأة، أو وُضعت في مكانٍ ظاهرٍ دون التتويه بأنّها اللائحة الداخليّة؛ فوجود اللائحة يتحقّق بمجرد وجود قواعد لتنظيم العمل والجزاءات، وإن لم يطلّق على هذه القواعد لفظ اللائحة؛ فالعبرة بما اشتملت عليه لائحة النظام الأساسيّ للعمل من نصوص، لا بعنوانها^٤.

وهذا الرأي وإن كانت تبرره مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود، إلاّ أنّه لا يمكننا التسليم به انطلاقاً من نقطتين:

النقطة الأولى: إنّ التسليم بهذا الرأي يُهدر حقاً مقرراً للعامل بموجب القانون، ويسمح لصاحب العمل بالتهرّب من القيود المفروضة على سلطته التنظيميّة والتأديبيّة. الأمر الذي يتعارض مع أهداف قانون العمل.

النقطة الثانية: يأتي اشترط المشرّع الإعلان عن اللائحة في مكانٍ ظاهرٍ كي يفترض علم جميع العمّال بمضمونها، فلا يتدّرع أحدهم بجهره بأحكامها، كما هو الحال عليه بالنسبة للقانون. وخاصةً أنّ اللائحة الداخليّة تُعدّ بمثابة قانونٍ داخليٍّ خاصٍّ بالمنشأة. وقرينة العلم هذه غير قابلة لإثبات العكس.

وبالتالي، فإنّ الالتزام بوضع اللائحة لا يغدو تاماً إلاّ إذا كانت محرّرةً في وثيقةٍ مكتوبةٍ، وباللغة العربيّة^٥ ولغةٍ أجنبيّة كالإنكليزية أو الفرنسيّة، وذلك بالنسبة للمنشآت التي تستعين بأيدي عاملة أجنبيّة، طالما أنّ الهدف من وجود اللائحة هو إحاطة العمّال علماً بحقوقهم وواجباتهم.

وتحقّقاً لهذا الغرض، لا بدّ من كتابتها بأسلوبٍ بسيطٍ يسهل على العمّال فهم أحكامها^٦، وذلك ليتحقّق الغرض من إعلانها. وهذا الأمر يقودنا إلى تعرّف محتوى اللائحة الداخليّة.

(١) انظر المادة (٩٠/ج) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٣٥) من قانون العمل الكويتي.

(٣) عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، الليثي للطباعة، أسيوط، ٢٠٠٧، ص ٢٢١-٢٢٢.

(٤) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ٤٩٩.

(٥) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٣٧٩.

(٦) علي العريف، مرجع سابق، ص ٣٧٩.

(٧) إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبة، ١٩٦١، ص ٢٨٢.

الفرع الثالث

محتوى اللائحة الداخلية

تنظّم اللائحة الداخلية كلّ ما يتصل بمجريات العمل داخل المنشأة، فهي تمسّ الحياة المهنيّة للعامل بشكلٍ مباشرٍ. لذلك يجب على صاحب العمل أن يُراعي القوانين والأنظمة عند استعماله لسلطته في تحديد مضمون اللائحة، مع خضوع هذه السلطة لرقابة الجهة الإداريّة المختصّة. ويختلف محتوى اللائحة الداخليّة باختلاف طبيعة القطاع أو النشاط المهنيّ من جهة، وما تمنحه القوانين والأنظمة المعمول بها لصاحب العمل من صلاحيات وسلطات في اتخاذ الإجراءات التنظيميّة والتأديبيّة من جهة أخرى. إذ تتسع دائرة صلاحيات صاحب العمل عندما تكتفي القوانين بتنظيم المسائل العامّة، في حين تضيق هذه الدائرة عندما تتدخّل القوانين في تنظيم المسائل التفصيليّة للعمل^١.

وفي جميع الأحوال، يجب على صاحب العمل تنفيذ التزامه بتحديد مضمون اللائحة بالنظر إلى طبيعة العمل وظروفه، وأن يكون هدفه من ذلك تحقيق مصلحة المنشأة، دون الانحراف عن الهدف الذي وُضعت اللائحة لأجله، متقيّداً بمبدأ عدم التعسف في استعمال الحقّ. فإذا سعى إلى تحقيق غايات أخرى من تنظيمه لأحكام اللائحة، كانت هذه الأحكام غير مشروعة، الأمر الذي يُضفي على ممارسة صاحب العمل لسلطته التنظيميّة وصف عدم المشروعيّة، ويُخرجها عن إطارها القانوني^٢. فما هي قيود تحديد مضمون اللائحة الداخليّة؟ وما هو دور اللائحة في إضفاء وصف الخطأ على تصرّف العامل؟

١. قيود تحديد محتوى اللائحة الداخليّة:

إنّ سلطة صاحب العمل في تحديد مضمون اللائحة ليست مطلقة، بل مقيدة بضرورة احترام القانون والنظام العام والآداب العامّة؛ ذلك أنّ مشروعية أوامر صاحب العمل -واللائحة هي إحدى صور هذه الأوامر- مرهونة بعدم مخالفتها للقانون أو العقد، وعدم تعريضها للعامل للخطر^٣. وفي هذا الصدد حكم القضاء الفرنسي^٤ ببطلان بند العزوبية الذي تفرضه شركة الطيران في اللائحة الداخليّة على المضيفة الجويّة؛ لأنّ حقّ الزواج متعلّق بالنظام العام، ولا يمكن الحدّ منه، أو التصرّف فيه.

(١) أحمية سلمان، مرجع سابق، ص ١٨١.

(٢) همام محمد زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٤٢٤.

(٣) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١٧٩.

(٤) همام محمد زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٤٢١.

واحترام القواعد الآمرة في قانون العمل يعني عدم مخالفتها، إلا إذا كانت المخالفة أصلح للعامل^١. فالغاية من وجود قانون العمل تتجلى في توفير أقصى حماية للعامل. فإذا تحققت هذه الغاية بشكل أفضل، من خلال أحكام اللائحة، فما من مانع من الأخذ بها وتقديمها على أحكام القانون. كذلك، يجب على صاحب العمل أن يحترم نصوص العقد؛ ذلك أن عدم التقيد بها يُعدّ تعديلاً لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وهو ما لا يملكه الأخير. ولكن، في حال حدوث تعارض بين بنود عقد العمل وأحكام اللائحة الداخلية، فلأيهما الترجيح؟ يرى أحد شراح القانون^٢ أنه يجب تقديم نصّ العقد على نصّ اللائحة؛ لأنّ نصّ العقد هو نصّ خاصّ، ونصّ اللائحة هو نصّ عامّ، والخاصّ يقيد العامّ. في حين يرى شارح آخر للقانون^٣ أنه يجب الأخذ بالقاعدة الأفضل للعامل.

ومن جهتنا نعتقد أنّ الرأي الثاني أولى بالتأييد؛ فهو يجد مستنداً له في نصّ المادة (٦/ب) من قانون العمل السوري، التي تسمح بمخالفة أحكام قانون العمل وبنود العقد، إذا كان المخالفة أكثر فائدة للعامل. وهذا النصّ الذي يسمح بتطبيق الاتفاق الأكثر فائدة -سواءً أكان نصّاً عاماً أم خاصّاً- يُعدّ نصّاً خاصّاً يجب تقديمه على القاعدة العامة الواردة في القانون المدني، والتي تنصّ على أنّ الخاصّ يقيد العام. وبالتالي، يجب الأخذ بالنصّ الأصحّ للعامل، بغضّ النظر عن أنّه نصّ عامّ أم خاصّ. ولأنّ صاحب العمل يحدّد مضمون اللائحة الداخلية بإرادته المنفردة، فإنّها لا يمكن أن تنظّم مسائل ذات طابع تعاقديّ، أو موضوعاتٍ تتعلّق بالمفاوضات الجماعيّة^٤.

وبالتالي، يمكن أن تشمل اللائحة الداخلية على مواعيد بدء وانتهاء العمل، وفترات الراحة، وأن تنظّم العلاقة بين العامل ورئيسه، وأن تنصّ على قواعد الصّحة والسلامة، كذلك المسائل المتعلقة بتنفيذ الالتزامات العقديّة^٥، وأن تستعرض المخالفات التي يمكن أن تعرّض العامل للجزاء التأديبي، في حال ارتكابها. كما تبيّن من ناحية أخرى الجزاءات التي يمكن أن تفرض على كلّ مخالفة، والإجراءات التي تتبع في فرض الجزاء التأديبي^٦.

(١) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، ٢٠١٠، مرجع سابق، ص ١٧٩.

(٢) عبد الناصر توفيق العطار، مرجع سابق، ص ٢٢٠.

(٣) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ١٧٩.

(٤) تنصّ المادة (٦/ب) على أنّه: "يستمر العمل بأيّ مزاي 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".

(٥) Mazeaud Antoine, Droit du travail, 6^e edition, Montchrestien, 2009, p. 65.

(٦) علي العريف، مرجع سابق، ص ٣٧٩.

(٧) جلال العدوي وعصام أنور سليم، مرجع سابق، ص ٢١٩.

(٨) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، منشورات وزارة التعليم العالي، بدون تاريخ، ص ٧٦.

وعليه، فإنّ اللائحة الداخلية^١ يمكن أن تنظّم العناصر الثلاثة التالية: أمور تنظيم العمل، تفاصيل أداء العمل، والجزاء المترتب على مخالفة هذه التعليمات. وبناءً على ما سبق فإنّ اللائحة الداخلية يُعدّ حجّة على كلّ من العامل وصاحب العمل على حدّ سواء.

ولكن، هل تُعدّ المخالفات المذكورة في اللائحة الداخلية واردة على سبيل المثال أم الحصر؟ وهل تُعدّ اللائحة الوثيقة الجامعة المانعة لكلّ أوجه تصرفات العمّال التي تعتبر أخطاء تأديبيّة أم أنّها تحدّد الخطوط العريضة تاركة الباقي لسُلطة صاحب العمل التقديرية؟

٢. دور اللائحة الداخلية في إضفاء وصف الخطأ على تصرف العامل: (مبدأ الشرعية)

إنّ إدراج الفعل الخاطئ على اللائحة الداخلية هو الذي يُكسبها وصف الخطأ المبرّر للمساءلة. فهل اتبعت قوانين العمل هذا النهج؟ وما هو موقف شرّاح القانون من هذا الأمر؟

أ- موقف تشريعات العمل من مبدأ شرعية الخطأ التأديبي:

لم يتبنّ قانون العمل السوري^٢ مبدأ شرعية الخطأ التأديبي بشكلٍ صريحٍ، ولكنّه نصّ على أنّه: "يُشترط في الفعل الذي يستدعي مساءلة العامل عنه تأديبيّاً أن يكون ذا صلة بالعمل وتحدّد لائحة الجزاءات المخالفات والعقوبات المقررة لها في المادة (٩٨) من هذا القانون".

وعلى العكس من موقف قانون العمل السوري المجحف بحقّ العامل، تبنت العديد من قوانين العمل العربية^٣ مبدأ شرعية الخطأ التأديبي بشكلٍ صريحٍ. فنصّ على أنّه: "لا يجوز لصاحب العمل توقيع جزاءٍ على العامل عن مخالفة غير واردة في لائحة الجزاءات، فإن كان صاحب العمل ملزماً بوضع اللائحة أو قام بوضعها رغم عدم إلزامه بوضعها فليس له معاقبة العامل عن مخالفة غير واردة في اللائحة".

وتبنّى قانون العمل السوري^٤ مبدأ شرعية الخطأ التأديبي بالنسبة للائحة الجزاءات النموذجية التي تصدر عن الجهات الإدارية المختصة. فنصّ على أنّه: "لا يجوز اتخاذ أيّ إجراءٍ تأديبيّ أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من الوزير". كذلك فعل قانون العمل الأردني^٥، الذي نصّ على أنّه: "لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أيّ إجراءٍ تأديبيّ أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من الوزير أو من يفوضه".

(١) وعلى سبيل الاسترشاد حدّدت اللائحة النموذجية للجزاءات الصادرة بالقرار الوزاري الملغى رقم (٦١) لعام ١٩٦١ ثلاث طوائف من المخالفات: الطائفة الأولى تشمل المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل، الطائفة الثانية تتعلق بمخالفة نظام العمل، والطائفة الأخيرة تتضمن المخالفات المتصلة بسلوك العامل في العمل. وهذه المخالفات جاءت على سبيل المثال لا الحصر، وبالتالي، يجوز لصاحب العمل إضافة مخالفات أخرى إلى لائحة العمل والجزاءات بمنشأته، فهو يتمتع بسُلطة تقديرية واسعة في هذا المجال.

(٢) انظر المادة (٩٧) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٧٧) من قانون العمل الليبي رقم ٥٠/ لسنة ١٩٧٠. والمادة (١٢٥) من قانون العمل السعودي.

(٤) انظر المادة (١٠٤/أ) من قانون العمل السوري.

(٥) انظر المادة (٤٨) من قانون العمل الأردني.

وبالرغم من عدم وضوح النص القانوني الوارد في قانون العمل السوري، والمتعلق بشرعية الخطأ التأديبي بالنسبة إلى لائحة المنشأة، فإننا نرى في قول المشرع في المادة (٩٧) "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات" إشارة كافية إلى مبدأ شرعية المخالفة التأديبية؛ ذلك أن هذا التحديد للمخالفات إذا لم يكن وارداً على سبيل الحصر، فما هي الفائدة المرجوة منها؟ وهذا ما يدفعنا إلى القول: إن المشرع السوري تبني هذا المبدأ.

فمبدأ شرعية المخالفة يشكّل ضماناً هامة للعمال من تعسف صاحب العمل وبحميمهم من ظلمه، كذلك يحقق المساواة بين العمال، وخاصة أن بإمكان صاحب العمل تعديل اللائحة في أي وقت شاء، وذلك بإضافة الصور المستجدة للخطأ، والتي أثبت الواقع -بعد ممارسة المنشأة لنشاطها- ضرورة اعتبارها أخطاءً تأديبية، حمايةً لمصالح المنشأة، ولضمان حسن سيرها.

إذ منح قانون العمل السوري^١ صاحب العمل سلطة تعديل اللائحة الداخلية، طالما أن التعديل متوافق مع أحكام القانون. إلا أنه منح الجهة الإدارية المختصة سلطة قبول هذا التعديل أو رفضه. فنص على أنه: "يجوز للوزارة قبول طلبات تعديل الأنظمة الداخلية المعتمدة لديها إذا كان التعديل لا يتعارض مع أحكام هذا القانون".

ومن جهتنا لا نرى مبرراً لمنح الوزارة سلطة قبول طلب التعديل أو رفضه، وخاصة أن التعديل مشروط بعدم مخالفته لأحكام القانون. لذلك، فإننا نقترح تعديل نص هذه المادة بحيث تصبح على الشكل التالي: "يجب على الوزارة قبول طلبات تعديل الأنظمة الداخلية المعتمدة لديها، طالما أن هذا التعديل لا يتعارض مع أحكام هذا القانون".

وفي حال تعديل أحكام اللائحة، فالعبارة باللائحة التي كانت سارية وقت وقوع المخالفة، إلا إذا كان نص اللائحة الجديد أصلح للعامل من ناحية المخالفات التأديبية. أما في غير المخالفات التأديبية، فالعبارة باللائحة التي كانت سارية وقت نشوء الحق^٢.

ب- موقف شراح القانون من مبدأ شرعية الخطأ التأديبي:

انقسم شراح القانون حول دور اللائحة في إضفاء وصف الخطأ على تصرفات العامل، إلى رأيين:

إذ يعتقد الرأي الأول: أنه لا يجوز اعتبار تصرف العامل خطأً تأديبياً دون وجود نص بذلك في اللائحة الداخلية. فهذا النص هو الذي يكسب تصرف العامل وصف الخطأ التأديبي، كلما وجد في المنشأة لائحة نافذة، سواء أكان صاحب العمل ملزماً بوضعها أم قام بوضعها من تلقاء نفسه^٣؛ وذلك حتى يعلم العامل مسبقاً بالأفعال التي لا يجوز له ارتكابها، لأنها تُعدّ أخطاءً تأديبيةً، فيتجنب إتيانها^٤.

(١) انظر المادة (٩٠/هـ) من قانون العمل السوري.

(٢) عبد الناصر توفيق العطار، مرجع سابق، ص ٢١٨.

(٣) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١١١.

(٤) محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، ١٩٦١، ص ٣٦٥.

كذلك، يجب على صاحب العمل التقيد ليس بالمخالفات المذكورة في اللائحة الداخلية فقط ، إنما أيضاً بالجزاء المحددة لكل مخالفة^١. فإذا قام بإيقاع جزاءٍ تأديبيٍّ عن فعلٍ يعتبره خطأً تأديبياً، ولم يكن منصوباً عليه في اللائحة الداخلية كان الجزاء باطلاً^٢، إلا إذا كانت المخالفة تشكّل إحدى حالات الخطأ الجسيم التي تجيز توقيع جزاء الفصل على العامل. عندها لا يُشترط إدراجها في اللائحة؛ لأنّ القانون هو الذي نصّ عليها، ويُفترض علم جميع العمّال بالأخطاء التي تُجيز توقيع جزاء الفصل^٣. فاعتبار تصرف العامل خطأً تأديبياً بموجب نصّ قانونيٍّ يعني أنّ عدم إتيانها هو حقٌّ لصاحب العمل، وواجب على العامل، وليس للأخير التحجج بعدم علمه بهذه المخالفة وفقاً للقاعدة القانونية "لا جهل بالقانون".

ويرى أحد شُرّاح القانون^٤ أنّ مبدأً شرعيّة المخالفات التأديبيّة لا يُعمل به في المجال التأديبيّ، بالنسبة لأصحاب العمل الذين يستخدمون أقلّ من خمسة عشر عاملاً؛ لأنهم غير ملزمين أصلاً بوضع اللائحة. وبمفهوم المخالفة، فإنّ مبدأً شرعيّة المخالفات يُعمل به بالنسبة لأصحاب العمل الملزمين أصلاً بوضع اللائحة.

إلا أنّ التسليم بهذا الرأي يعني أنّ أصحاب العمل غير الملزمين بوضع اللائحة سيكونون في مركزٍ أفضل بكثير من الذين يخضعون لهذا الالتزام. فالسلطة التأديبيّة المقرّرة لهم ستكون بمنأى عن هذا القيد المهمّ^٥.

ووافق بعض الشُرّاح القانون^٦ على هذا الرأي معتبراً أنّه لا بدّ من الاعتراف بضرورة الالتزام بمبدأً شرعيّة المخالفة في حال قيام الالتزام بوضع اللائحة. إلا أنّ صاحب هذا الرأي عاد وناقض نفسه عندما أعطى صاحب العمل مُكنة صياغة المخالفة التأديبيّة بصورة عامّة ومرنة. كأن تنصّ اللائحة على أنّه: "تُعتبر مخالفة كلّ إخلالٍ بالالتزام يفرضه القانون أو العقد أو حسن سير العمل في المنشأة مع ضرب عدة أمثلة عن ذلك، والتعداد الذي يرد في اللائحة لا يكون على سبيل الحصر".

وفي حال عدم وجود لائحة داخلية في المنشأة، فإنّ ممارسة صاحب العمل لسلطته التأديبيّة تخضع لرقابة القضاء؛ وذلك حتى لا يغدو عدم وضع اللائحة وسيلة لتهرب أصحاب العمل من الضمانات المقرّرة لحماية العامل^٧، فهذه الرقابة تحمي العامل من تعسف صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبيّة^٨.

(١) إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٢٨٢.

(٢) عبد الناصر توفيق العطار، مرجع سابق، ص ٢٢١.

(٣) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

(٤) فتحي عبد الصبور ، مرجع سابق، ص ٦٤٦.

(٥) همام محمد زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٤٥٧-٤٥٨.

(٦) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٤٤٥.

(٧) همام محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٤٧٩.

(٨) محمد محمد أحمد عبيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، دون تاريخ، ص ١٣٣.

في حين يعتقد الرأي الثاني^١ -وفي تجاهٍ معاكسٍ للرأي الأول- أن: التزام صاحب العمل بوضع اللائحة الداخلية لا يعني التسليم ضمناً بمبدأ لا مخالفة تأديبية إلاً بنصّ، على النحو المعمول به في إطار القانون الجزائري. إذ لا يُعمل بهذا المبدأ في إطار قانون العمل، إلاً إذا نصّ القانون على ذلك صراحةً. أمّا إذا سكت، فإنّ سكوته يعني أنّ بإمكان صاحب العمل فرض الجزاء على مخالفةٍ تأديبيةٍ غير منصوص عليها في اللائحة الداخلية، شريطة أن تشكّل هذه المخالفة إخلالاً بنظام العمل. ويؤيد أحد شُرّاح القانون^٢ الرأي القائل إنّ مبدأً شرعية المخالفات لا يُعمل به في المجال التأديبي. فيستطيع صاحب العمل أن يوقع الجزاء التأديبي على فعل يعتبره خطأً تأديبياً، ولو لم يرد النصّ عليه في اللائحة الداخلية للمنشأة؛ ذلك أنّ التطبيق الحرفي لمبدأ لا مخالفة تأديبية بدون نصّ، يمكن أن يؤدي إلى شلّ في سلطة تنظيم العمل والسلطة التأديبية، وأن يترك أفعالاً دون جزاءٍ، بالرغم من أنّها تستحقّ الجزاء. ولأنّ اللائحة الداخلية من عمل صاحب العمل بمفرده، فإنّ المشرّع اشترط لضمان حقوق العمّال اعتمادها من قبل الجهات المختصة، خلال فترةٍ معيّنة.

الفرع الرابع

رقابة الجهة الإدارية على اللائحة الداخلية

يمثّل التصديق على اللائحة أحد القيود المفروضة على سلطة صاحب العمل. فلا تعتبر اللائحة سارية إلاً بعد التصديق عليها من قبل الجهات الإدارية المختصة^٣. وتنبّى قانون العمل السوري^٤ هذه الضمانة، فنصّ على أنّه: "يجب لنفاذ هذا النظام ولائحة الجزاءات اعتمادها من قبل الوزارة خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تسجيلها في ديوان الوزارة فإذا انقضت تلك المدّة دون صدور موافقة الوزارة عدّ هذا النظام واللائحة نافذين حكماً". وحبذا لو لم يرتّب المشرّع السوري على انقضاء المدّة المحدّدة للتصديق، دون القيام بهذه المهمة، النفاذ الحكمي لللائحة الداخلية. وكأنّ دور الجهات الإدارية هو دورٌ شكليّ بحت. وخاصةً أنّ الهدف من إخضاع اللائحة للتصديق هو التوثيق من احترام صاحب العمل للشرعية القانونية في إعداد اللائحة. أي مراعاته للقوانين والقرارات الوزارية والنظام العام والآداب العامة، ولو لم تترجم قواعد الآداب العامّة إلى نصوصٍ صريحة؛ وذلك لحماية العمّال من تعسف أصحاب العمل. وبالتالي، فإنّ ضرورة خلق توازن بين مصلحة الطرفين يقتضي تدخّل الجهات الإدارية بشكلٍ فعليّ.

(١) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٧٦.

(٢) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١١٣-١١٤.

(٣) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١٧٢.

(٤) انظر المادة (٩٠/ب) من قانون العمل السوري.

وبدلاً من ذلك، فإننا نقترح أن ينص القانون على محاسبة الموظف المسؤول عن تصديق اللائحة الداخلية في حال تأخره عن أدائه مهمته، بدلاً من اعتباره اللائحة سارية حكماً؛ وذلك ليدفع الجهة الإدارية إلى القيام بمهمتها على وجه السرعة، فلا يُعطّل تأخيرهم مصالح المنشأة طالبة التصديق، ودون أن يسعى لحماية هذه المصلحة المشروعة من خلال التضحية بحقوق العمال، وذلك بإخضاعهم لنظامٍ داخليٍّ، لم تتم الرقابة على مشروعاته واحترامه للقانون من قِبَل الجهة الإدارية المختصة.

وإذا ما اتفق سُراح القانون على حقّ الجهة الإدارية في الرقابة السابقة على مشرعيّة مضمون اللائحة، فإنهم اختلفوا بشأن حقّها في الرقابة على تناسب الجزاء التأديبيّ مع الخطأ. حيث يرى أحد سُراح القانون^١ أن حقّ الجهة الإدارية في الرقابة على اللائحة مقتصر على رقابة المشروعات فقط، دون أن تمتدّ لتشمل تناسب الجزاء مع الخطأ. ذلك أن صاحب العمل هو الأقدر على تحديد الجزاء الذي يراه كفيلاً بتحقيق حسن سير العمل وانتظامه داخل منشأته، ولا يجوز للجهة الإدارية أن تحلّ تقديرها محلّ تقدير صاحب العمل.

في حين يرى شارح آخر للقانون^٢ أن سلطة صاحب العمل في تحديد الجزاءات تخضع للرقابة الإدارية، من حيث تناسبها مع المخالفة، ومن حيث قدرها، في حالات محدّدة وردت بالتشريع على سبيل الحصر كجزاء الغرامة. فيجب على صاحب العمل في مثل هذه الحالة أن يلتزم بالحدّ الأقصى المحدّد قانوناً، حيث يُعدّ تجاوزها خروجاً عن الشرعيّة القانونيّة. وخارج نطاق الحالات المحدّدة قانوناً له سلطة تقديرية مطلقاً في تقدير مدى تناسب الجزاء مع المخالفة.

وذهب رأيّ آخر^٣ إلى ضرورة مدّ رقابة الجهة الإدارية لتشمل تناسب الجزاء مع المخالفة في جميع الحالات. وذلك إعمالاً لمبدأ عدم التعسف في استعمال الحقّ، واستناداً لعموميّة صياغة النصّ، فيما تقرره للجهة الإدارية من حقّ الرقابة دون تقيده بحدود الشرعيّة دون الملائمة.

ونحن نرى أن عدم التناسب بين المخالفة والجزاء يمثّل مخالفة لقانون العمل. فلا تكتمل مهمّة الرقابة على شرعيّة اللائحة الداخليّة إلاّ بعد التأكد من وجود التناسب بين المخالفة والجزاء، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنّ القول بعدم أحقيّة الجهة الإدارية في رقابة الملائمة سيدفع أصحاب العمل إلى المغالاة في تحديد الجزاء الأشدّ للمخالفة المرتكبة من قِبَل العامل. وعليه فإنّ مدّ رقابة الجهة الإدارية لتشمل تناسب الجزاء مع المخالفة يمثّل ضماناً هامة للعمال في مواجهة سلطات صاحب العمل.

وحسم قانون العمل المصري^٤ هذا الخلاف، فنص على أن: تحدّد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها، ممّا هو منصوص عليه في القانون، وبما يحقّق تناسب الجزاء مع المخالفة.

(١) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٢٥.

(٢) همام محمود زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، مرجع سابق، ص ٤٢٤-٤٢٥.

(٣) جلال العدوي وعصام أنور سليم، مرجع سابق، ص ١٦٧.

(٤) انظر المادة (٢/٥٩) من قانون العمل المصري.

وإن لم ينص قانون العمل السوري على هذا الحق بنص صريح، ولكننا نرى أنه من حقّ الجهة الإدارية أن تراقب مدى تناسب الجزاء مع المخالفة استناداً لنصّ المادة (٦/ب) من القانون المدني، واعتبار صاحب العمل الذي يُغالي في تقدير الجزاء متعسفاً في استعمال الحق. وبالتالي، من حقّ الجهة الإدارية -بل هو واجب عليها- أن تمدّ رقابتها السابقة لتشمل تناسب الجزاء مع الخطأ وإلى جانب اللائحة الداخلية هناك التعليمات المتعلقة بتنفيذ العمل. فهل تخضع هذه التعليمات لرقابة الجهة الإدارية أيضاً؟

هنا لا بدّ من التمييز بين أمرين: أن تصدر هذه التعليمات في إطار اللائحة، وفي هذه الحالة تُعدّ قرارات تفصيليّة لتنفيذ اللائحة، ولا يلتزم صاحب العمل بالتصديق عليها. أو أن تشمل التعليمات على تعديل أو إضافة لمضمون اللائحة، وفي هذه الحالة يجب عرضها على الجهات المختصة؛ وذلك حتى لا يتخذها صاحب العمل وسيلة للتهرب من القيود المفروضة عليه بشأن وضع وتعديل اللائحة^١. وبالتالي، فإنّ وجود اللائحة يساهم في حماية حقوق العامل في مواجهة سلطة تنظيم العمل، وذلك من خلال تعريف العامل بما له من حقوق وما عليه من واجبات.

ولأنّ حماية العامل من سلطة تنظيم العمل لا تكتمل إلا ببسط المشرع حمايته على حقّ العامل في الإجازة المأجورة، نظم قانون العمل السوري الأحكام الخاصّة بهذه الإجازة التي قررها في العديد من المناسبات.

المبحث الثاني

حقّ العامل في الإجازات المأجورة

يُعدّ الأجر مقابلاً للعمل الذي يقوم به العامل. والمقصود بالعمل ليس العمل الفعلي وحده، إنّما الوقت الذي

يظلّ فيه العامل مرتبطاً بصاحب العمل بموجب عقد العمل أيضاً.

وتجسيدا لهذا المبدأ، نصّ قانون العمل السوري على حقّ العامل في الحصول على الأجر بالرغم من عدم أدائه العمل، وذلك أيام العطل والإجازات المحدّدة قانوناً، مرسخاً بذلك حقّ العامل في الإجازة المأجورة.

وتُعدّ الأحكام الخاصّة بالإجازات المقرّرة في قانون العمل السوري من النظام العام الحمائي، إذ لا يجوز الاتفاق على خلافها إلا لمصلحة العامل. وبالتالي، يجوز الاتفاق على إضافة بنود في عقد العمل أو في اللائحة الداخليّة تحقّق مصلحة أكبر للعامل، مع بطلان أيّ اتفاق يقلّل من الضمانات المقرّرة للأخير.

ولكثره الأسباب والمناسبات التي تبرّر منح العامل إجازة مأجورة، واستقلال كلّ إجازة من حيث أحكامها وغاياتها عن الإجازة الأخرى، تبنّى قانون العمل السوري عدداً من الإجازات. فهناك الإجازة

(١) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١٧٧.

المقررة لأسبابٍ صحيّةٍ (المطلب الأول)، وتلك المقررة لأسبابٍ اجتماعيّةٍ (المطلب الثاني)، والإجازة المقررة لسببٍ مختلطٍ، مهنيٍّ واجتماعيٍّ في آنٍ واحدٍ وهي الإجازة السنويّة (المطلب الثالث).

المطلب الأول

الإجازة الصحيّة

لا يستطيع العامل القيام بالعمل المطلوب منه على أكمل وجهٍ، إلا إذا كان بصحة جيّدة. فالوهن والمرض يمنعان من أداء عمله على المدى القريب، ويؤدّيان إلى استنفاد طاقاته في حال قيامه بالعمل وهو بهذه الحالة، على المدى البعيد.

لذلك، لا بدّ من الإقرار بحقّ العامل في الغياب عن العمل في حال مرضه، دون أن يؤثر غيابه على حقّه في الحصول على جانبٍ من أجره. فهذا الأمر يساعد العامل على استعادة عافيته خلال فترة الراحة من جهة، ومواجهة مصاريف العلاج بحصوله على نسبةٍ من أجره من جهةٍ أخرى. والحالة الصحيّة للعامل يمكن أن يكون سببها المرض، وهو ما سنتناوله تحت عنوان الإجازة المرضيّة (الفرع الأول). أو إنجاب العاملة، وسنتناوله تحت عنوان إجازة الأمومة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الإجازة المرضيّة

يُعدّ المرض حالة طارئة يتعرّض لها كلّ إنسانٍ، ولكنّها تطول أو تقصر حسب عمر الإنسان ونوع المرض، وتؤدّي حالة المرض إلى وقف عقد العمل بصورة مؤقتة بسبب عدم إمكانية التنفيذ التي تعود إلى العامل. وبالرغم من عدم أداء العامل العمل، فإنّه يستحقّ الأجر؛ ذلك أنّ عدم التنفيذ تعود لأسبابٍ تخرج عن إرادته^١.

لذلك، نظّمت تشريعات العمل حقّ العامل في الإجازة المرضيّة، بصورة تضمن حصوله على فترةٍ من النقاهة والعلاج، وذلك في الحدود التي لا تُلحق الضرر بمصالح المنشأة.

وعليه، فإنّ الإجازة المرضيّة لها مدّة معيّنة، يستحقّ العامل خلالها نسباً متفاوتةً من الأجر، بعد أن يُثبت مرضه بموجب تقريرٍ طبيٍّ. فما هي مدّة الإجازة المرضيّة؟

أولاً- مدّة الإجازة المرضيّة وأجرها:

إنّ مدّة الإجازة المرضيّة وفقاً لقانون العمل السوري^٢ هي مئة وثمانون يوماً، أي ما يُعادل ستة أشهرٍ في السنة العقديّة. وهي باعتقادنا أقصى مدّة إجازة مأجورة يمكن أن يمنحها أيّ تشريعٍ للعامل. وميّز قانون العمل السوري بين فترتين: فترة التسعين يوماً الأولى من مرض العامل، ويستحقّ فيها /%٧٠/ من أجره، وفترة التسعين يوماً الثانية، حيث ترتفع النسبة إلى /%٨٠/ من الأجر.

(1) Dalloz Action, Droit de L'emploi, 1998, p.388.

(2) انظر المادة(١٦٧/أ) من قانون العمل السوري.

وتعود الحكمة من رفع نسبة الأجر المستحق للعامل في التسعين يوماً الثانية إلى ما يترتب على طول فترة المرض من زيادة في نفقات العلاج^١. وبالتالي، لتحقيق هذه الإجازة المأجورة هدفها في مساعدة العامل صحياً ومادياً، كان لابد من رفع نسبة الأجر المستحق للأخير مع ازدياد مصاريفه، كي يتجاوز حالة المرض، ويعود للعمل.

ونص قانون العمل المصري^٢ على حقّ العامل في الإجازة المرضية، لكنّه لم ينظّم مدّة الإجازة، إنّما أحال المسألة إلى قانون التأمين الاجتماعي^٣، الذي حدّد مدّة الإجازة المرضية بمائة وثمانين يوماً في السنة الميلادية الواحدة. يستحقّ العامل /٧٥% من أجره اليومي خلال التسعين يوماً الأولى، وترتفع النسبة إلى /٨٥% في التسعين يوماً الثانية^٤. وهي المدّة ذاتها التي نصّ عليها قانون العمل السوري، مع اختلاف في طريقة حسابها. فهي مئة وثمانون يوماً خلال السنة العقدية الواحدة، وفقاً لقانون العمل السوري، ومائة وثمانون يوماً خلال السنة الميلادية الواحدة، وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي المصري. ونعتقد أنّ طريقة الحساب التي تبناها قانون العمل السوري تُعدّ أكثر عدالة للعامل عن تلك التي تبناها قانون التأمين الاجتماعي المصري؛ ذلك أنّه يُراعي اختلاف توقيت التحاق كلّ عاملٍ بالعمل.

وبإحالة قانون العمل المصري مسألة تنظيم الإجازة المرضية إلى قانون التأمين الاجتماعي، يكون قد خفّف عن صاحب العمل عبئاً مالياً كبيراً؛ وذلك بنقل عبء دفع الأجر من عاتق الأخير إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية^٥.

وحدّد قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة^٦ مدّة الإجازة المرضية بتسعين يوماً خلال السنة الواحدة. وهي نصف مدّة الإجازة المرضية التي نصّ عليها قانون العمل السوري. وميّز بين ثلاث فترات من حيث الأجر المستحق للعامل. الفترة الأولى مدتها خمسة عشر يوماً، وتكون بأجرٍ كامل.

(١) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٣٨١.

(٢) استثنى قانون العمل المصري وفقاً للمادة (٢/٥٤) من القاعدة العامة للإجازة المرضية العمال الذين يعملون في منشآت صناعية تنظّم الصناعة وتشجعها. إذ حدّد إجازتهم المرضية بانثني عشر شهراً، خلال ثلاث سنوات خدمة متتالية. ويكون الشهر الأول بأجر كامل، وثمانية أشهر بأجر يُعادل /٧٥% من أجره، في حين تكون الأشهر الثلاثة الأخيرة بدون أجرٍ إذا رجحت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه. ويرى أحد شرّاح القانون أنّ هذا الاستثناء لا يقرّر أيّ وضع أفضل للعامل ممّا تقرّره القاعدة العامة للإجازة المرضية، وعليه فلا مبرر لوجوده. [حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٥٥]. ولكننا نرى أنّ هذا الاستثناء يحقّق فائدة أكبر للعامل عن تلك التي تحقّقها القاعدة العامة، وذلك من حيث مدّة الإجازة المرضية، التي تُعدّ الأطول على الإطلاق، وهي سنة. كذلك من حيث حصول العامل على ثلاثة أرباع أجره لمدّة أطول عمّا هو مقرّر وفقاً للقاعدة العامة للإجازة، إذ تصل هذه المدّة إلى ثمانية أشهر، إضافة إلى شهرٍ واحد بأجرٍ كامل. ونعتقد أنّ مبرر هذا الاستثناء هو ما تحمله الصناعة والمواد المستخدمة فيه من تأثيرٍ سلبي ومخاطر جسيمة على صحة العامل.

(٣) قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم /٧٩/ لسنة /١٩٧٥/.

(٤) انظر المادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعي المصري.

(٥) أحمد جميل أحمد مطاوع، مرجع سابق، ص ١١١.

(٦) انظر المادة (٨٣) من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.

والفترة الثانية مدتها ثلاثون يوماً تكون بنصف الأجر، أما الفترة الثالثة فمدتها خمسة وأربعون يوماً، وتكون بدون أجرٍ.

ومن جهتنا نعتقد أنّ فترة الإجازة المرضية ستفقد جانباً كبيراً من قيمتها الفعلية، ما لم تكن مأجورة. فمدّة الإجازة يجب أن تكون كافيةً ليستردّ العامل عافيته، دون أن يؤثر مرضه على حقّه في العيش بمستوى إنسانيّ لائقٍ. وخاصةً أنّ المرض يتمّ إثباته بتقرير طبيّ، الأمر الذي ينفي شبهة التحايل على هذه الميزة القانونية.

ومنح قانون العمل الجزائري^١ العامل إجازة مرضية بأجرٍ كاملٍ لمدّة شهرٍ واحدٍ، مهما كانت مدّة هذه الإجازة.

ويبدو أنّ قانون العمل الأردني^٢ كان أقلّ القوانين التي قمنا باستعراضها مراعاةً لمصلحة العامل المريض. إذ حدّد مدّة الإجازة المرضية بثمانية وعشرين يوماً، خلال السنة الواحدة، أي ما يقلّ عن الشهر الواحد. بحيث تكون الأربعة عشر يوماً الأولى بأجرٍ كاملٍ، وبنصف الأجر في الأربعة عشر يوماً الثانية، باستثناء حالة واحدة يحصل فيها العامل على أجره في المرحلة الثانية كاملاً، وهي في حال دخوله أحد المستشفيات.

ومدّة هذه الإجازة قليلة جداً، وهي لا تكفي إلا للعلاج من الأمراض الخفيفة، دون الأمراض الشديدة، أو تلك التي تحتاج إلى تدخّل جراحيّ^٣.

وتعدّ القواعد الناظمة لمدّة الإجازة المرضية، والأجر المستحقّ خلالها من النظام العام الحمائيّ، إذ لا يجوز الاتفاق على مدّة أقصر أو أجرٍ أقلّ عمّا هو محدّد قانوناً، ولكن يمكن الاتفاق على إطالة مدتها، وإن كان برعب الأجر؛ فمثل هذا الاتفاق يحقق فائدة أكبر للعامل.

ثانياً - إثبات المرض:

الأصل أن يتمّ إثبات المرض بموجب تقرير طبيّ يصدر عن الطبيب المعتمد من قبل صاحب العمل. ولكن، من حقّ العامل إثباته بتقرير صادرٍ عن طبيبٍ آخر، إذا تقاعس صاحب العمل عن تعيين طبيبٍ خاص لهذا الغرض؛ ذلك أنّ التقصير في هذه الحالة يكون من جانب صاحب العمل، فلا يجوز أن تتأثر حقوق العامل بمسألة إجرائية تمّ إقرارها لمصلحة العمل، بهدف التوثق من جدية مرض العامل^٤.

وهذا ما تبناه قانون العمل السوري^٥. فالإجازة المرضية تُمنح للعامل بناءً على تقرير طبيّ من الطبيب المعتمد من قبل صاحب العمل. فإذا لم يعين صاحب العمل طبيباً معتمداً من قبله، جاز منح

(١) تنصّ المادة (٤٧) من قانون العمل الجزائري على أنه: "لا يجوز في أي حالٍ من الأحوال أن تخول الإجازة المرضية الطويلة الأمد الحقّ في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدّة العطلة المرضية".

(٢) انظر المادة (٦٥) من قانون العمل الأردني.

(٣) أحمد جميل أحمد مطاوع، مرجع سابق، ص ١٠٨-١٠٩.

(٤) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٤٣.

(٥) انظر المادة (١٦٧/ب) من قانون العمل السوري.

الإجازة بموجب تقرير صادرٍ عن أيّ طبيبٍ آخر^١. وقول المشرّع السوري في قانون العمل: "أيّ طبيبٍ آخر" يعني إعطاء العامل الحرية المطلقة ليثبت مرضه -في حال عدم وجود طبيبٍ معتمد من قبل صاحب العمل- بواسطة تقريرٍ طبيٍّ صادرٍ عن الطبيب الذي يختاره.

إلا أنّ الأمر لم يكن بهذا اليسر، إنّما تخلّله بعض التعقيد. وذلك بسبب ما جاء في المادة (١٦٨) من قانون العمل السوري التي تنصّ على أنه: "لا يُعتدّ بالتقارير الطبيّة الممنوحة للعامل خارج منطقة العمل إلاّ إذا كانت صادرة عن أحد المستشفيات العامّة أو معتمدّة أصولاً من قبل الجهة المختصة بوزارة الصحّة في تلك المنطقة".

وعليه، يجب على العامل أن يتقيّد بطرق الإثبات المحدّدة قانوناً، ما لم يتمّ الاتفاق على خلاف ذلك. فإمّا أن يحصل على تقريرٍ صادرٍ عن مركزٍ طبيٍّ يعمل داخل منطقة العمل، أو أن يحصل على تقريرٍ من خارج منطقة العمل، شريطة أن تكون الجهة المانحة للتقرير جهةً عامّةً، أو معتمدّة أصولاً من قبل وزارة الصحّة. ويُعدّ هذا الأمر من وجهة نظرنا قيداً على حرية إثبات المرض.

واكتفى قانون الضمان الاجتماعي المصري^٢ بالإشارة إلى أنّ مدّة الإجازة المرضيّة تحدّدها الجهة الطبيّة المختصة، دون التطرّق إلى مسألة إثبات المرض.

ويرى أحد شُرّاح القانون^٣ أنّه من واجب العامل أن يُثبت مرضه بموجب شهادة طبيّة يقدّمها لهذا الغرض. وهذا الأمر صحيح في حال اكتفاء صاحب العمل بالتقرير المقدم من قبل العامل واقتناعه به. ولكن إذا لم يطمئن لصحّة التقرير، فمن واجبه عرض العامل على جهة طبيّة مختصّة من اختياره، دون أن يحمّل العامل مشقة ذلك.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية^٤ أنّ الإجراءات والقواعد التي حدّدها القانون واللائحة الخاصّة بتنظيم العمل داخل المنشأة بشأن مرض العامل وحصوله على إجازة مرضيّة تُعدّ من قبيل الإجراءات التنظيميّة، ومخالفة العامل لها لا تنهض دليلاً على تمارض العامل أو على أنّ غيابه كان دون مبرّر مشروع.

وعليه، فالقواعد الناظمة لإثبات المرض تُعدّ قواعد شكليّة بحتة، بحيث يمكن تجاوزها والاعتماد على طرقٍ أخرى للإثبات، مادامت تُثبت المرض بصورة قاطعة، وتحقّق غاية الإجراء في منع تحايل العمّال على هذه الميزة القانونيّة.

ولم يشر قانون العمل الأردني^٥ بصورة واضحة إلى إمكانية الركون إلى التقرير الممنوح من قبل طبيبٍ آخر كحلٍّ بديلٍ في حال عدم وجود طبيبٍ معتمدٍ من قبل صاحب العمل، إنّما قصرها على

(١) انظر المادة (١٦٧/ج) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٥٤) من قانون الضمان الاجتماعي المصري.

(٣) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، ٢٠١٠، مرجع سابق، ص ٣١٧.

(٤) الطعن رقم (١٥٩٤) لسنة ٦٠ق، جلسة ١٢/٧/١٩٩٣. مذكور لدى: فايز السيد اللساوي وأشرف فايز اللساوي، مرجع سابق، ص ٣٨٨.

(٥) انظر المادة (٦٥) من قانون العمل الأردني.

التقرير الصادر عن طبيب المنشأة، أو عن لجنة طبية معتمدة من قبل المنشأة.

ونعتقد أنّ المقصود "بتقرير لجنة طبية تعتمد المؤسسة" التي جاءت في المادة (٦٥) من قانون العمل الأردني، هو أيّ تقرير طبيّ يقبله صاحب العمل كوسيلة لإثبات مرض العامل. وفي حال الشكّ يجب على صاحب العمل عرض العامل المريض على طبيبٍ من اختياره وعلى نفقته الخاصة، ذلك أنّ "البينة على من ادعى". ويتقديم العامل البينة على صحّة مرضه تبرأ ذمّته من هذا الالتزام القانوني، وينتقل عبء إثبات العكس إلى صاحب العمل.

ثالثاً - ضمّ الإجازة المرضية واندماجها:

إنّ ضم فترة الإجازة السنوية إلى فترة إجازة الأمومة يمكن أن يُشكّل ضماناً هامّةً للعامل بغية مواجهة حالة المرض، دون أن يفقد حقّه في الأجر. فهل نصّ قانون العمل السوري على هذه الضمانة؟ وما هي إمكانية اندماجها مع الإجازات الأخرى في حال تزامنها؟

١ - ضمّ الإجازة المرضية:

لم ينص قانون العمل السوري على إمكانية ضمّ العامل مدّة الإجازة السنوية إلى إجازته المرضية، على عكس قانون العمل المصري^١ الذي أجاز للعامل الاستفادة من متجمّد إجازته السنوية بنصّ صريح، إذا لم تكن فترة الإجازة المرضية كافية للعلاج.

ولكننا نعتقد أنّ بإمكان العامل الاستفادة من هذا الحقّ بالرغم من عدم وجود نصّ صريح يجيز ذلك. فالإجازة السنوية حقٌّ مقرّر لمصلحة العامل، كما هو الحال عليه بالنسبة إلى الإجازة المرضية. والفارق بينهما هو أنّ موعد الإجازة السنوية يحدده صاحب العمل، في ضوء مقتضيات العمل، في حين أنّه لا يتدخل في تحديد موعد الإجازة المرضية.

ومادام العامل هو صاحب الحقّ في الإجازة السنوية، بإمكانه -من حيث الأصل والمبدأ- تحديد موعد وطريقة استعمالها. إلّا أنّ المشرّع السوري فوّض صاحب العمل مسألة تنظيم ممارسة هذا الحق، مراعاةً منه لضرورات حسن سير العمل داخل المنشأة.

ولكن، في حال حدوث طارئٍ يستدعي تغليب إحدى المصلحتين، فإنّ مصلحة صاحب الحقّ في الإجازة أولى بالرعاية من مصلحة صاحب الحقّ في تنظيمها. وخاصة أنّ العامل في ظرفٍ يفرض مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود على صاحب العمل قبول طلب العامل في الاستفادة من الإجازة، وعدم معارضة هذا الطلب، وهو في أمس الحاجة إليها.

ولم تشترط أيّ من تشريعات العمل التي قمنا باستعراضها مرور مدّة معينة من العمل ليثبت حقّ العامل في هذه الإجازة كما هو الحال بالنسبة إلى الإجازة السنوية.

ويمكننا تبرير هذا النهج باختلاف الغاية التي تُبرّر إقرار كلّ منهما. فالإجازة السنوية هدفها مساعدة العامل على تجديد قوة عمله ونشاطه، الأمر الذي يقتضي مرور فترة معينة من العمل. أمّا الإجازة المرضية التي شرّعت أصلاً لأغراض إنسانية، فهدفها مساعدة العامل على تجاوز أزمته

(١) انظر المادة (١/٥٤) من قانون العمل المصري.

الصحية، الأمر الذي لا يستوي معه وجود مثل هذا الشرط.
ولكن، ماذا لو تخلّلت الإجازة المرضية إجازة أخرى، هل تدخل في حساب الإجازة المرضية أم تبقى محافظةً على استقلالها؟

٢- اندماج الإجازة المرضية مع الإجازات الأخرى:

يرى أحد شُرّاح القانون^١ أنّ ما يصدق على الإجازة السنوية يصدق على الإجازات الأخرى، ومنها الإجازة المرضية. فإذا نصّ القانون على أنّه يدخل في حساب الإجازة السنوية ما يتخلّلها من أيام إجازاتٍ أسبوعيةٍ أو عطلٍ رسميةٍ أو أعيادٍ؛ فذلك ينطبق على الإجازة المرضية كذلك، دونما حاجةٍ إلى نصٍّ صريحٍ بذلك.

ولكننا لا نؤيد هذا الرأي، انطلاقاً من قاعدة أنّ الشكّ يفسّر لمصلحة العامل. فما يُبرر اندماج العطل الأسبوعية والأعياد ضمن الإجازة السنوية -في حال تزامنها- لا يتوقّف في حالة الإجازة المرضية.

فالقصد من فترة الإجازة السنوية وأيام العطل الأسبوعية تحقيق الراحة والاستجمام، وقضاء الوقت مع الأسرة. والقصد من إجازة الأعياد هو إتاحة الفرصة للعامل ليتمتّع بالمناسبات الدينية في جوّ العائلة، الأمر الذي يُبرر دمجهما في حال حدوث تداخل بينهما، لاتحادهما في الغاية والهدف.

في حين أنّ الإجازة المرضية تهدف إلى إعطاء العامل أطول فترة ممكنة ليستردّ عافيته ويعود للعمل، دون أن يغدو مرضه سبباً في أن يخسر عمله ويصبح عاطلاً عن العمل، الأمر الذي لا يُبرر دمجهما في حال حدوث تداخل بينهما، لاختلافهما في الغاية والهدف. وعليه، فإننا لا نؤيد هذا القياس الذي يقلّل من حقوق العامل في معرض غياب نصٍّ صريحٍ بذلك.

وبالإضافة إلى حالة المرض هناك حالةٌ صحيّةٌ أخرى تستدعي الإقرار بحقّ العاملات في الحصول على إجازة، وهي حالة الولادة. وتسمّى هذه الإجازة بـ "إجازة الأمومة".

الفرع الثاني

إجازة الأمومة

تُعَدّ رعاية الأمومة والطفولة من أولى الواجبات الملقاة على عاتق حكومات الدول المتحضّرة. وتنفيذاً لهذا الواجب الأخلاقي أقرّ قانون العمل السوري بحقّ العاملة في الحصول على إجازةٍ بأجرٍ كامل في حالة الولادة، وذلك ضمن قيودٍ وشروطٍ معيّنة.

كذلك أقرّ قانون العمل السوري^٢ بحقّ الطفل في الرضاعة، وقام بتخصيص ساعةٍ كاملةٍ في اليوم لهذا الغرض لمدة سنتين، دون أن يؤثر ذلك على حقّ العاملة في فترة الراحة اليومية، مع حصولها على أجرها كاملاً.

(١) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٤٣، الهامش رقم (١).

(٢) انظر المادة (١٢٣) من قانون العمل السوري.

وأبعد من ذلك، ألزم كل صاحب عمل يستخدم مئة عاملة فأكثر، بتأمين دار حضانية للأطفال، شريطة أن يبلغ عدد أطفال العاملات خمسة وعشرين طفلاً، دون أن تتجاوز أعمارهم الخمس سنوات، سواء أوفى صاحب العمل بهذا الالتزام بشكلٍ شخصيٍّ أم عن طريق دار حضانيةٍ مختصٍّ^١. وإذا لم يبلغ عدد العاملات المائة، ولكن بلغ عدد المتزوجات منهنَّ عشرين عاملة، وكان عدد أطفالهنَّ الذين تقلُّ أعمارهم عن خمس سنوات عشرة أطفال، عندها من واجب صاحب العمل أن يؤمّن مربيةً مؤهلةً لرعاية الأطفال في مكانٍ مناسبٍ^٢.

ويُعدّ الوفاء بهذين الالتزامين واجباً على كل صاحب عمل، تحت طائلة التعرض لجزاء الغرامة، التي تتراوح بين خمسة آلاف وعشرة آلاف ليرة سورية^٣.

ونظّم قانون العمل السوري إجازة الأمومة، وجعل مدة هذه الإجازة تختلف من ولادة لأخرى. فما هي مدة إجازة الأمومة؟ وما هي شروط استحقاقها؟

أولاً - مدة إجازة الأمومة:

لإجازة الأمومة مدة أصلية تحصل عليها كل عاملة في القطاع الخاص، وهناك مدة إجازة إضافية تحصل عليها العاملة ولا تكون مأجورة. إلا أنّ وفاة المولود يغدو سبباً لخفض إجازة الأمومة إلى النصف، فهل يُقابل هذا التخفيض إجازة أمومة بديلة؟

١. مدة إجازة الأمومة الأصلية:

منح قانون العمل السوري العاملة التي أمضت سنة أشهرٍ متصلةً لدى صاحب العمل إجازة أمومة بأجرٍ كامل مدتها مائة وعشرون يوماً عن الولادة الأولى، وتسعون يوماً عن الولادة الثانية، وخمسة وسبعون يوماً عن الولادة الثالثة^٤.

وبالتالي، تختلف مدة إجازة الأمومة وفقاً لقانون العمل السوري باختلاف عدد الولادات. فهي مائة وعشرون يوماً عن الولادة الأولى، أي ما يعادل أربعة أشهر، وتسعون يوماً عن الولادة الثانية، أي ما يُقارب ثلاثة أشهر، وخمسة وسبعون يوماً عن الولادة الثالثة، أي ما يعادل شهرين ونصف الشهر.

ونلاحظ أنّ المشرّع أنهى تعداده لهذه الإجازات بكلمة "فقط"، الأمر الذي يعني أنّ إجازة الأمومة الثالثة هي آخر إجازة قانونية مأجورة يمكن أن تحصل عليها العاملة، ما لم يتمّ الاتفاق على خلاف ذلك. وهذا يدلّ على رغبة صارمةٍ من قبل المشرّع في التحكّم بمسألة تحديد النسل، وذلك من خلال تقييد عدد المرات التي يجوز فيها للعاملة الحصول على إجازة أمومة.

(١) انظر المادة (١٢٦) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (١٢٧) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٢٦٥/ب) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (١٢١/أ) من قانون العمل السوري.

(٥) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، ٢٠١٠، مرجع سابق، ص ٣٢٠.

ولأنّ هدف هذه الإجازة رعاية صحّة الأمّ والطفل في آنٍ واحد، أعطى قانون العمل السوري^١ العاملة حقّ طلب إجازة الأمومة قبل شهرين من التاريخ المرتقب للولادة. وهذه الفترة وإن كانت تتناسب مع غاية المشرّع من تبني إجازة الأمومة بالنسبة إلى إجازة الولادة الأولى والثانية؛ نظراً لأنّ مدّتهما تسمح بذلك، فإنّها لا تصدق بالنسبة إلى إجازة الولادة الثالثة، التي لا تتجاوز مدّتها الشهرين ونصف الشهر.

وهذا يعني أنّ العاملة إذا حصلت على الإجازة قبل شهرين من تاريخ الولادة، فلن يبقى من إجازتها سوى خمسة عشر يوماً لما بعد الولادة. وهو ما يتعارض مع جانبٍ من الغاية التي دفعت المشرّع إلى إقرار هذه الإجازة، والمتمثلة في مراعاة حقّ الوليد في الحصول على الرعاية والاهتمام. لذلك، كان من الأفضل لو نصّ قانون العمل السوري على حدّ أدنى من فترة الإجازة التي يجب أن تتمتع بها العاملة بعد الولادة، لا على الفترة التي يمكن أن تسبق الولادة، كما فعل قانون العمل الأردني^٢، وحدد مدّة الإجازة التي يجب أن تلي الولادة بستّة أسابيع.

ولأنّ حصول العاملة على الإجازة التي تسبق الولادة يُعدّ -وفقاً لقانون العمل السوري- أمراً جوازياً، يُترك تقديره لمحض إرادة صاحب العمل، بدليل قول المشرّع في المادة (١٢١/ب): "يجوز للعاملة أن تطلب منحها إجازة الأمومة"، فإنّه يجب أن تتقدّم بطلبٍ إذا أرادت الحصول على هذه الإجازة، وإلا عدّ غيابها غير مشروع. أمّا الإجازة التي تلي الولادة فإنّها لا تحتاج إلى موافقة صاحب العمل، بدليل قوله في المادة (١٢١/أ): "تُمنح العاملة"، وهذا يعني أنّ حقّ العاملة في إجازة أمومة يثبت لها بعد الولادة بحكم القانون، وعلى العاملة أن تُثبت واقعة الولادة.

في حين حدّد قانون العمل المصري^٣ عدد المرّات التي يجوز أن تحصل فيها العاملة على إجازة أمومة بمرتين، وجعل مدّتها تسعين يوماً.

وبالتالي، لم يميّز قانون العمل المصري -من حيث مدّة الإجازة- بين الولادة الأولى والثانية. على عكس قانون العمل السوري الذي ميّز من حيث المدّة بين الولادات الثلاث.

ولكن، نظراً لقلّة عدد المرّات التي تستحقّ فيها العاملة -وفقاً لقانون العمل المصري- إجازة الأمومة والتي يسمّيها "إجازة الوضع" تمّ تعديل هذا النصّ^٤، وأصبح للعاملة في القطاع العام والقطاع الخاص، الحقّ في "إجازة وضع" مدّتها ثلاثة أشهر بعد الولادة بأجر كامل، ولثلاث مرّات طوال مدّة خدمتها.

(١) تنصّ المادة (١٢١/ب) من قانون العمل السوري على أنّه: "يجوز للعاملة أن تطلب منحها إجازة الأمومة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل".

(٢) تنصّ المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني على أنّه: "للرّاة العاملة الحقّ في الحصول على إجازة أمومة بأجرٍ كامل قبل الوضع وبعده، مجموع مدّتها عشرة أسابيع، على ألا تقل المدّة التي تقع في هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدّة".

(٣) انظر المادة (٩١) من قانون العمل المصري.

(٤) انظر المادة (٧٠/أ) من القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٨، الذي عدّل حكم المادة (٩١) من قانون العمل المصري.

وجعل قانون العمل الأردني^١ مدة إجازة الأمومة عشرة أسابيع، فنصّ على أنه: "للمرأة العاملة الحقّ في الحصول على إجازة أمومة بأجرٍ كامل قبل الوضع وبعده، مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقلّ المدّة التي تقع في هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدّة".

وبالتالي، فمدّة إجازة الأمومة وفقاً لقانون العمل الأردني شهرين ونصف، وهي مدّة قصيرة نسبياً إذا ما قورنت مع المُدد التي جاء بها كلّ من قانون العمل السوري والمصري. ولكن ما يخفف من وطأة هذه السلبية، أنّ المشرّع لم يحدد عدد المرّات التي يجوز للعاملة أن تستفيد من إجازة الأمومة. وحدّد قانون العمل الإماراتي^٢ مدّة إجازة الأمومة بخمسة وأربعين يوماً، أي ما يُعادل الشهر ونصف الشهر، دون أن يميّز بين الفترة السابقة للولادة واللاحقة لها.

ومدّة الإجازة هذه هي الأقصر على الإطلاق بين التشريعات التي قمنا باستعراضها. ويبدو أنّ سبب عدم اهتمام المشرّع الإماراتي بهذه الإجازة يعود إلى قلّة عدد العاملات الإماراتيات، وكثرة عدد العاملات الأجنبية، الأمر الذي لم يفسح المجال لتظهر سلبيات هذه المشكلة بصورة مباشرة على المجتمع الإماراتي. وعليه، انعدم لديهم الدافع إلى تعديلها، وزيادة مدّة إجازة الأمومة.

٢. مدة إجازة الأمومة الإضافية:

إذا شعرت العاملة أنّ مدّة إجازة الأمومة المأجورة التي نصّ عليها قانون العمل غير كافية، بإمكانها أن تطلب إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد، ولا تكون هذه الفترة مأجورة^٣. وبالرغم من أنّ هذه الفترة غير مأجورة، إلّا أنّ صاحب العمل لا يُعدّ مُلزماً بالموافقة على طلب منحها، بدليل قول المشرّع "يجوز منح"، الأمر الذي يعني أنّها تخضع لسلطته التقديرية. وحبذا لو جعل المشرّع أمر الموافقة على هذه الإجازة إلزامياً؛ ذلك أنّ النصّ على حقّ العاملة في مدّة إجازة إضافية، وترك مسألة حصولها على هذه الإجازة رهناً بموافقة صاحب العمل، يعني إفراغ النصّ من مضمونه. فهذا النصّ لا يمنح العاملة أيّ حقّ قانوني، فوجوده وعدمه سيّان. ولو أراد المشرّع منح العاملة هذه الميزة بصورة فعلية كان عليه أن ينصّ على أنه: **تمنح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بدون أجر.**

ولأنّ غياب العامل في منشأة تستعين بعددٍ معيّن من الأيدي العاملة يسهّل إيجاد البديل، دون أن يخلق الغياب إرباكاً في حسن سير العمل، أعطى قانون العمل السوري العاملات في المنشأة التي تستخدم ستة عشر عاملاً الحقّ في إجازة أمومة بدون أجر لمدة سنة واحدة، وذلك بغية رعاية طفلها. إلّا أنّه جعل الأمر مرةً أخرى خاضعاً للسلطة صاحب العمل التقديرية. فنصّ في المادة (١٢٤/أ) على أنه: "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 بحقّها بالرجوع إلى العمل

(١) انظر المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني.

(٢) انظر المادة (٣٠) من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة.

(٣) انظر المادة (١٢١/هـ) من قانون العمل السوري.

بعد انتهاء هذه الإجازة، وتفقد هذا الحق إذا عملت لدى صاحب عملٍ آخر خلال هذه المدّة، ولا تستحقّ هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدّة خدمتها".

وبالتالي، فهذا الحقّ يخصّ فئةً معيّنةً من العاملات لا كلهنّ، وهي فئة العاملات في منشأةٍ يتجاوز عدد عمّالها -سواءً من الذكور أم الإناث- خمسة عشر عاملاً. أمّا مدّة الإجازة فهي سنة واحدة كحدّ أقصى، وعدد المرات التي يجوز فيها للعاملة الاستفادة منها فهي بعدد إجازات الولادة المأجورة المحدّدة قانوناً، أي ثلاث مرّات.

وطالما أننا أمام حقّ قانونيّ، فمن البديهي أن لا يؤثّر ممارسة هذا الحقّ والاستفادة منه على حقّ آخر ثابت للعامل، وهو حقّه في الاستمرار بالعمل. وبالرغم من ذلك، أكّد المشرّع على حقّ العاملة في الرجوع إلى عملها بعد انتهاء فترة إجازة الأمومة غير المأجورة بشكلٍ صريحٍ. وبالمقابل، قرّر حرمان العاملة من حقّها في العودة إلى العمل، إذا خالفت الغاية التي قرّرت إجازة ريادة الطفولة لأجلها، وباشرت العمل لدى صاحب عملٍ آخر.

ويُلاحظ أنّ الجزاء الذي قرّره المشرّع على العاملة في حال عملها خلال هذه الإجازة غير المأجورة أشدّ من الجزاء الذي قرّره في حال عملها خلال فترة إجازة الأمومة المأجورة. فالجزاء المقرّر في الحالة الأخيرة ينحصر في حرمان العاملة من حقّها في الأجر، بالإضافة إلى إمكانية فرض الجزاء التأديبيّ بحقّها، والذي لا يمكن أن يصل في أيّ حالٍ من الأحوال إلى جزاء الفصل من العمل؛ نظراً لحصريّة حالات الفصل التأديبيّ. ومخالفة العاملة هذه لا تتدرج ضمن الحالات التي ورد ذكرها في المادة (٦٤/أ) من قانون العمل السوري. في حين فرض قانون العمل السوري على العاملة التي تعمل خلال فترة إجازة رعاية الطفولة غير المأجورة لدى صاحب عملٍ آخر جزاءً صارماً، إذ حرّمها من حقّها في الرجوع إلى العمل.

ونعتقد أنّ هذا الجزاء لا مبرّر له. فهو لا يتناسب مع طبيعة المخالفة المنسوبة إلى العاملة. فعملها الآخر يمكن أن يكون لساعات أقل أو أكثر راحة من عملها الأساسي، ويكون مؤقتاً. وبالتالي، فحرمانها من حقّها في العودة إلى العمل يعني أن تبقى الأخيرة عاطلة عن العمل، الأمر الذي يُساهم في فتح بابٍ آخر من أبواب البطالة. لذلك، فإننا نقترح أن يكون الإجراء المقابل لهذه المخالفة هو إنهاء إجازتها، وإلزامها بالعودة إلى العمل تحت طائلة اعتبار غيابها غير مبرّر، لا حرمانها من حقّها في العودة إلى العمل.

وفي ضوء هذه النتيجة نقترح تعديل نصّ المادة، بحيث تصبح على الشكل التالي: "يجوز للمرأة العاملة في المنشأة التي تستخدم أكثر من خمسة عشر عاملاً طلب الحصول على إجازة بدون أجر لمدّة لا تتجاوز سنة واحدة وذلك لرعاية طفلها، مع احتفاظها بحقّها بالرجوع إلى العمل بعد انتهاء هذه الإجازة. وتفقد العاملة حقّها في الإجازة إذا عملت لدى صاحب عملٍ آخر خلال هذه المدّة".

٣. أثر وفاة المولود على إجازة الأمومة:

تستحقّ العاملة إجازة الأمومة إذا بقي وليدها على قيد الحياة. ولكن ماذا لو توفي المولود؟ تطرّق قانون العمل السوري^١ إلى احتمال وفاة المولود، وجعله سبباً لتخفيض مدّة الإجازة المتبقّية إلى النصف. ولكنه بالمقابل لم يُعالج أثر وفاة المولود على حقّ العاملة في الحصول على إجازة أمومة رابعة.

ويمكننا معالجة هذه الإشكالية في ضوء الهدف الذي شُرعت إجازة الأمومة لأجله. فهل فُترت هذه الإجازة لثلاث ولادات بغضّ النظر عن النتيجة، فيما لو عاش الوليد أو مات؟ أم أنّها مقرّرة لثلاثة أولاد، بحيث يجب أن يكون لدى العاملة ولدين على قيد الحياة عند طلب آخر إجازة أمومة؟ بالرجوع إلى حرفيّة النصّ يمكننا القول: إنّ الإجازة مقرّرة لحالة الولادة، بدليل قول المشرّع الولادة الأولى والثانية والثالثة، لا الولد الأول والثاني والثالث. ولكن إمعاناً في روح تشريع العمل نقول: إنّها مقرّرة لثلاثة أولاد، وخاصةً أنّ المشرّع سمّى الإجازة بإجازة الأمومة، ولا نكون أمام حالة أمومة في حال وفاة الوليد.

كذلك، لم يأت المشرّع بهذا القيد إلاّ مراعاةً لمصلحة المجتمع في مواجهة مشكلة التضخّم السكانيّ، وما يترتّب عليها من إعاقة لتنمية المجتمع وتقدمه. هذا من جهة، ومن جهة أخرى وتطبيقاً للقاعدة الشرعيّة "إنّما الغنم بالغرم" نقول: مادام المشرّع خفّض مدّة الإجازة في حال وفاة المولود إلى النصف، فإنّ ضرورة خلق نوع من التوازن بين هذا التخفيض وحقّ العاملة في إجازة الأمومة يقتضي منح هذه الإجازة لغاية الولد الثالث أو لثلاث ولادات، أيّهما أفضل.

إذا قد تُحبب العاملة توأماً فلا نقول عندها لثلاثة أولاد، إنّما لثلاث ولادات. وقد تحصل العاملة على إجازة أمومة ولا يعيش وليدها، عندها تخفّض مدّة الإجازة الراهنة إلى النصف، لكنّها لا تدخل في حساب الإجازات الثلاث.

وتُنح إجازة الأمومة للعاملة ثلاث مرّات طوال مدّة عملها التابع المأجور، أيّاً كان صاحب العمل. وليس لثلاث مرات عند كلّ صاحب عمل، في حال تعدّدهم^٢.

ولكن، ما هي شروط استحقاق هذه الإجازة؟

ثانياً - شروط استحقاق إجازة الأمومة:

تستحقّ العاملة إجازة الأمومة وفقاً لقانون العمل السوري^٣ بعد مرور ستّة أشهر من العمل المتواصل لدى صاحب العمل. وهذا يعني أنّ حقّ العاملة في إجازة الأمومة لا يثبت لها بمجرد مباشرتها العمل، إنّما بعد مرور ستة أشهر من العمل المتواصل لدى صاحب العمل ذاته، شريطة أن تُثبت هذه الحالة بموجب شهادة طبيّة مصدّقة أصولاً^٤.

(١) انظر المادة (١٢١/ج) من قانون العمل السوري.

(٢) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٣) انظر المادة (١٢١/أ) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (١٢١/د) من قانون العمل السوري.

في حين اشترط قانون العمل المصري^١ أن تكون العاملة قد أمضت عشرة أشهر من العمل في القطاع الخاص ليثبت حقها في إجازة الأمومة، سواءً عند صاحب العمل نفسه، أم عند غيره. ولكن عاد وتراجع عن هذا الشرط المتعلق بضرورة مرور مدة معينة من تاريخ العمل، بصور قانون الطفل^٢.

وحبذا لو يُلغى قانون العمل السوري هذا الشرط؛ ذلك أن إجازة الأمومة مقررة مراعاةً للوضع الصحي للعاملة ووليدها، لا مراعاةً لحق العاملة في الحصول على قسط من الراحة بعد فترة من العمل، كما هو الحال عليه بالنسبة إلى الإجازة السنوية. ولا يوجد رابط بين هذا الاعتبار وضرورة مرور مدة معينة من العمل، الأمر الذي ينفي مبرر وجود هذا الشرط. ولم يأت قانون العمل الإماراتي والأردني - بالرغم من قصر مدة إجازة الأمومة- بمثل هذا الشرط.

ولتحقق هذه الإجازة غرضها في تأمين صحة الأم ووليدها من الأخطار، منح قانون العمل السوري^٣ صاحب العمل رخصة حرمان العاملة من أجرها عن مدة الإجازة، إذا ثبت عملها لدى صاحب عمل آخر خلال فترة الإجازة، مع إعطائه الحق في مساعلتها تأديبياً.

ونعتقد أن سبب منح المشرع صاحب العمل رخصة حرمان العاملة من أجرها، إذا ثبت له - وبصورة قاطعة- عملها لدى صاحب عمل آخر، يكمن في أن العاملة بعملها هذا تتحايل على أحكام قانون العمل، وتسعى للحصول على الميزة القانونية دون أن تُحقق شروط استحقاقها. فالمشرع أقر بحقها في الحصول على إجازة مأجورة في حالة الولادة، كي تستعيد صحتها وترعى وليدها، لا بهدف أن تحقق مكسباً مادياً على حساب صاحب العمل.

وهذا الأمر لا يخدم مصلحة العاملة ووليدها فحسب، إنما يخدم مصلحة المجتمع ككل. وبالتالي، فإجازة الأمومة صحيح أنها مقررة لشخص العاملة، ولكنها تهدف إلى صون سلامة المجتمع وأمنه، من الناحية النفسية والجسدية على المدى البعيد.

وعليه، فإننا نرى أن حرمان العاملة من أجرها يُعدّ جزءاً كافياً على مخالفتها هذه، دون المغالاة في المسألة لدرجة السماح لصاحب العمل بفرض الجزاء التأديبي بحقها، وخاصةً أنها تكون قد نالت جزاءها العادل بهذا الحرمان. فما من مبرر لمخالفة مبدأ وحدة الجزاء وفرض أكثر من جزاء بحقها.

أما بالنسبة لرغبة المشرع في تحقيق الردع العام والخاص من خلال الجزاء التأديبي، فإننا نرى أنه بحرمان العاملة من هذه الميزة القانونية المتمثلة في حصولها على الأجر بالرغم من عدم أدائها العمل، نكون قد حققنا الردع الكافي.

وإذا كان الدافع وراء تبني الإجازة الصحية مراعاة الحالة الصحية للعامل، فضرورة مراعاة المناسبات الدينية والاجتماعية كانت الدافع للإقرار بحق الحصول على إجازة في هذه المناسبات كذلك.

(١) انظر المادة (٩١) من قانون العمل المصري.

(٢) قانون الطفل المصري رقم (٢٦) لعام /٢٠٠٨/.

(٣) تنص المادة (١٢٢/ب) من قانون العمل السوري على أنه: "لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تمّ أداءه إليها منه، إذا ثبت اشتغالها خلال هذه الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساعلة التأديبية".

المطلب الثاني

الإجازة الاجتماعية^١

اعترف قانون العمل السوري بحقّ العامل في التمتع بالمناسبات الدينية والقومية والشخصية، دون أن يؤثر ذلك على حقّه في الأجر.

فإقرار المشرّع بحقّ العامل في الحصول على إجازة في هذه المناسبات، دون أن يحفظ حقّه في الأجر، يعني إفراغ حقّ الإجازة من مضمونه؛ ذلك أنّ الظروف المادية للعامل، وحاجته إلى الأجر، سيكونان سبباً في تفضيل ذهابه إلى العمل عن التمتع بهذه المناسبات.

والإجازة المقررة لأسباب اجتماعية تُقسم إلى: إجازة مقررة لاعتبارات دينية (الفرع الأول)، وإجازة مقررة لاعتبارات شخصية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الإجازة المقررة لاعتبارات دينية^٢

تبني قانون العمل السوري مجموعة من المناسبات التي تبرر حصول العامل على إجازة مأجورة. ولأنّ النسيج الاجتماعي السوري يضمّ ألواناً مختلفة من أطراف المجتمع، راعى المشرّع مناسباتهم الدينية جميعاً دون تمييز.

ويمكننا تقسيم هذه الإجازات إلى إجازة يستحقّها العامل الذي يرغب بأداء فريضة الحجّ، وإجازة يستحقّها العامل في الأعياد.

أولاً- إجازة الحجّ:

الحجّ فريضة على كلّ من استطاع إليه سبيلاً. وحتى لا تقف ظروف العامل المهنية والمادية عائقاً أمام أداء هذا الواجب المقدّس، أعطاه قانون العمل السوري الحقّ في إجازة مأجورة لأدائها. وتعدّ هذه الإجازة منحةً للعامل من قبل المشرّع، لها مدّة معيّنة، وشرطٌ محدّد لاستحقاقها.

أ. مدّة إجازة الحجّ:

لكلّ إجازة مدّة معيّنة تتناسب من وجهة نظر المشرّع مع الغاية من إقرارها. وكي تحقّق هذه الإجازة هدفها في إتاحة الوقت الكافي أمام العامل لأداء فريضة الحجّ، نظّم قانون العمل السوري مدّة الإجازة في المادة (١٧٣) التي تنصّ على أنّه: "أ- يُمنح العامل لمرة واحدة طوال خدمته، إجازة بكامل الأجر لأداء فريضة الحجّ مدتها: /٣٠ يوماً للمسلمين /٧ أيام للمسيحيين.

نُلاحظ أنّ المشرّع فرّق من حيث المدّة بين إجازة الحجّ الخاصة بالمسلمين، وتلك الخاصة

(١) لم يسمّ قانون العمل السوري أيّاً من الإجازات المقررة للعامل بهذه التسمية. ولكننا آثرنا تسمية إجازة الحجّ والأعياد، وإجازة الزواج والوفاء بهذه التسمية، انطلاقاً من الاعتبارات التي تقررت لأجلها، والمتمثلة في مراعاة تمسك المجتمع بواجباته الدينية وعاداته وتقاليده، من ضرورة تجمع الأهل والأقارب في مناسبات الحزن والفرح.

(٢) لم يسمّ قانون العمل السوري إجازة الحجّ والإجازة الأعياد بهذه التسمية، ولكننا آثرنا جمعها تحت تسمية الإجازة الدينية نظراً لغلبة الطابع الديني الذي تتمتع به هاتين الإجازتين، بالإضافة إلى الإجازات ذات الطابع القومي.

بالمسيحيين.

ونعتقد أنّ أساس هذا التمييز هو قرب مكان الحجّ وبعده. فمكان الحجّ المسيحي هي مدينة القدس التي تقع في دولة مجاورة لسورية، وهي فلسطين، أمّا مكان الحجّ الخاص بالمسلمين فهي مدينة مكة التي تقع في السعودية، والبعيدة نسبياً عن سورية، إذا ما قورنت بفلسطين.

وبالرغم من ذلك، فإننا نرى أنّ قرب المسافة لا يُبرر جعل مدّة إجازة الحجّ الخاصّة بالمسيحيين قصيرة لهذه الدرجة^١. فإذا أغفلنا من الحساب يوم المغادرة ويوم الوصول، فهذا يعني أنّ مدّة الإقامة ستغدو خمسة أيام فقط. وهي مدّة قصيرة جداً لأداء هذا الواجب المقدّس. لذلك، نقترح تعديل هذه المادة بحيث تغدو مدّة إجازة الحجّ الخاصّة بالمسيحيين خمسة عشر يوماً بدلاً من سبعة أيام.

ولم يفرق قانون العمل المصري^٢ بين المسلمين والمسيحيين من حيث مدّة إجازة الحجّ. فأعطى العامل الذي أمضى خمس سنوات متصلة في خدمة صاحب العمل الحقّ في إجازة بأجرٍ كاملٍ لمدّة شهرٍ واحدٍ لأداء فريضة الحجّ أو زيارة بيت المقدس، وذلك لمرّة واحدةٍ طوال مدّة خدمته.

وعليه، فمدّة الإجازة التي نصّ عليها قانون العمل السوري -فيما يتعلّق بالشقّ الخاصّ بالمسلمين- هي ذاتها التي نصّ عليها قانون العمل المصري، ولكن بصيغتين مختلفتين. فقانون العمل السوري حدّدتها بثلاثين يوماً، وقانون العمل المصري بمدّة شهر.

وأعطى قانون العمل الكويتي^٣ العامل الذي لم يؤدّ فريضة الحجّ إجازة حجّ لمدّة واحدٍ وعشرين يوماً، بعد مرور سنتين متصلتين من العمل.

وتبنى قانون العمل الأردني^٤ هذه الإجازة المأجورة، ولكنّه جعل مدّتها قصيرة، لا تتجاوز الأربعة عشر يوماً، تثبت للعامل بعد مرور خمس سنوات من العمل المتواصل لدى صاحب العمل.

وبالرغم من ذلك، فإنّه تبنّى ميزة قانونيّة لمصلحة العامل، إذ جعل الإجازة مأجورة. وهو بذلك أفضل من قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة^٥، الذي جعل هذه إجازة غير مأجورة.

وعليه، فمدّة إجازة الحجّ التي نصّ عليها قانون العمل السوري والمصري كانت الأطول بين القوانين التي قمنا باستعراضها.

ولا يثبت حقّ العامل في هذه الإجازة بمجرد التحاقه بالعمل، إنّما بعد مرور مدّة معيّنة من

العمل لدى صاحب العمل الذي سيتمنح إجازة الحجّ

(١) لا يُسمح للمواطن السوري المسيحي الدخول إلى القدس لزيارة الأراضي المقدّسة أو لأداء فريضة الحجّ، وذلك بسبب حالة الحرب القائمة بين سورية وإسرائيل، الأمر الذي يجعل من هذا النصّ نصّاً جامداً لحين الاتفاق على معاهدة سلام مع إسرائيل أو الانتصار.

(٢) انظر المادة (٥٣) من قانون العمل المصري.

(٣) انظر المادة (٧٦) من قانون العمل الكويتي.

(٤) انظر المادة (٦٦/أ-٢) من قانون العمل الأردني.

(٥) تنصّ المادة (٨٧) من قانون العمل الإماراتي على أنّه: "يُمنح العامل طوال مدّة خدمته ولمرة واحدة إجازة خاصة بدون أجر لأداء فريضة الحجّ لا تحسب من إجازته الأخرى ولا يجوز أن تزيد عن ثلاثين يوماً".

ب . مرور مدّة معينة شرط لاستحقاق إجازة الحجّ:

يقوم أداء فريضة الحجّ بالنسبة إلى العامل الذي يحصل على أجره كاملاً، بمساهمة تحمل معنى التضحية الماليّة من قِبل صاحب العمل.

لذلك، اشترط قانون العمل السوري أن يكون العامل قد أمضى خمس سنوات من العمل لدى صاحب العمل ليستحقّ هذه الإجازة^(١).

وبالتالي، لا يحقّ للعامل أن يطلب منحه إجازة الحجّ قبل مرور هذه المدّة، ما لم يوجد اتفاق على خلاف ذلك؛ نظراً لطابعها الحمائيّ.

ولم يشترط قانون العمل السوري أن تكون مدّة العمل متواصلة، على عكس قانون العمل المصري، الذي نصّ على المدّة ذاتها، لكنّه تطلّب أن تكون سنوات العمل متصلة. وكان الموقف ذاته بالنسبة لقانون العمل الأردني، الذي اشترط مرور خمس سنوات من العمل المتصل قبل طلب إجازة الحجّ.

في حين اكتفى قانون العمل الكويتي بمرور سنتين من العمل لدى صاحب العمل ليثبت حقّ العامل في إجازة الحجّ، لكنه اشترط كالقانونين السابقين، أن تكون هاتين السنتين متصلتين.

وحسناً فعل قانون العمل السوري أنّه لم يشترط تواصل عدد سنوات العمل - كما فعل العديد من المشرّعين السابقين - إذ لا نرى أيّ مبرّر لهذا الشرط، سوى أنه يُثقل عاتق العامل بشرطٍ آخر يجب تحقّقه ليستحقّ إجازة الحجّ، ويُخالف روح تشريع العمل الذي يسعى للدفاع عن حقوق العامل، لا زيادة الشروط المطلوبة منه للحصول على الإجازة.

واتفقت تشريعات العمل سائلة الذكر على أن تكون هذه الإجازة لمرة واحدة فقط خلال مدّة خدمة العامل.

وهذا الأمر يتفق من وجهة نظرنا مع أحكام فريضة الحجّ، التي لا تُفرض على الإنسان - كواجبٍ دينيٍّ - إلا لمرة واحدة، ويؤكد على مبدأ عدم المغالاة في أداء الواجب على حساب مصلحة العمل، ويمنع العامل من التهرّب من واجبات العمل بحجّة أداء فريضة الحجّ، بغية الاستفادة من هذه الإجازة المأجورة.

لذلك، لا يستفيد العامل من إجازة الحجّ إلا مرة واحدة خلال حياته المهنية كلّها، وليس لمرة واحدة لدى خدمته عند كلّ صاحب العمل، في حال تعدّددهم. في حين يختلف الأمر فيما يتعلّق بإجازة الأعياد التي تكرر في كلّ سنة من سنوات العمل.

ثانياً - إجازة الأعياد^(٢):

يتلازم مفهوم العيد مع العطلة المأجورة. فلا عيد دون تعطيلٍ عن العمل، ولا تعطيل عن العمل، إلا إذا كانت الإجازة مأجورة.

ولم يتولّ قانون العمل السوري مهمّة تحديد الأيام التي يستحقّ فيها العامل إجازة بمناسبة

(١) انظر المادة (١٧٣/ب) من قانون العمل السوري.

(٢) نقصد بإجازة الأعياد الإجازة الممنوحة في المناسبات الدينية والقومية على حدّ سواء.

الأعياد الدينية والقومية، إنَّما أوكل مهمّة تحديدها لوزير العمل، على أن لا تقلّ مدّتها عن ثلاثة عشر يوماً في السنة الواحدة^١. وهو النهج ذاته الذي نهجه قانون العمل المصري^٢.

ويُلاحظ أنّ كلاً من قانون العمل السوري وقانون العمل المصري حدّدا مدّة الإجازة الدينيّة والإجازة القوميّة بثلاثة عشر يوماً. وتُعدّ هذه المدّة ملزمة لوزير العمل عند تحديده إجازة الأعياد، ولصاحب العمل أيضاً.

وبالتالي، لا يجوز الانتقاص من مدّة هذه الإجازة، ولكن يمكن زيادتها، لا من خلال القرار الوزاري، الذي يبقى مقيّداً بنصّ القانون لأنّه أعلى منه درجة^٣، إنَّما من خلال اتفاق العمل الفردي أو الجماعي؛ لما في ذلك من مصلحة للعامل^٤.

وتبنّى قانون العمل الكويتي^٥ نهجاً مختلفاً، إذ حدّد الإجازات التي يستحقّها العامل في المناسبات الدينيّة والقومية في صلب القانون. كذلك فعل قانون العمل الإماراتي^٦.

ولكننا لا نؤيد هذا النهج المتمثّل في تعداد الإجازات بنصّ قانوني؛ بغية إضفاء نوع من المرونة على مسألة تحديدها، وذلك من خلال القرار الوزاري الذي يسهل تعديله، دون تدخّل تشريعيّ تطول مدّة إقراره وإصداره، إذا اقتضى الأمر تعديل توزيع أيام العطل في الأعياد أو المناسبات الرسميّة. وإلى جانب الإجازة المقرّرة في المناسبات الدينيّة والقومية، هناك الإجازة التي قرّرها المشرع مراعاةً لظروف العامل الشخصيّة.

الفرع الثاني

الإجازة المقرّرة لاعتباراتٍ شخصيّة^٧

أقرّ قانون العمل السوري بحقّ العامل في العطلة المأجورة، مراعاةً لمناسباته الشخصيّة التي تقتضي تواجدّه في محيط الأسرة. ذلك أنّ المشرّع إذا لم ينظّم هذا الحقّ بقواعد من النظام العامّ الحماي، كان مصير هذا الحقّ الهدر والضياع.

ويمكننا تقسيم هذه الإجازات إلى إجازة مقرّرة في المناسبات السعيدة وهي إجازة الزواج، وإجازة مقرّرة في المناسبات الحزينة وهي إجازة الوفاة. بالإضافة إلى الإجازة العارضة والإجازة الدراسيّة.

(١) انظر المادة (١٦٦/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) تنصّ المادة (٥٢) من قانون العمل المصري على أنه: "للعامل الحقّ في إجازة بأجرٍ كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختصّ بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة...".

(٣) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، ٢٠١٠، مرجع سابق، ص ٣١١، ٣١٢.

(٤) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٤٨.

(٥) انظر المادة (٦٨) من قانون العمل الكويتي.

(٦) انظر المادة (٧٤) من قانون العمل لدولة الإمارات العربيّة المتحدّة.

(٧) يحدث في حياة العامل مناسبات عائليّة مهمّة، كالزواج أو الوفاة، وهذه المناسبات ليست عامة كالأعياد إنما خاصة بالعامل، وهي مناسبة شخصيّة، لذلك أثرنا أن نطلق على هذه الإجازة هذه التسمية.

أولاً. إجازة الزواج:

يُعدّ العامل مواطناً في الدولة يتمتع بحقوقها ويتحمّل أعبائها. ولأنّ الزواج حقّ لكلّ مواطنٍ وواجبٌ عليه؛ بغية الحفاظ على هويّة الوطن، ضمنت تشريعات العمل حقّ العامل في الحصول على إجازة مأجورة بمناسبة الزواج.

وتحقيقاً لهذا الغرض، منح قانون العمل السوري^١ العامل الذي أمضى سنّةً أشهرٍ متصلةً من العمل، الحقّ في إجازة زواجٍ لمدّة سبعة أيامٍ بأجرٍ كاملٍ، ولمرّةٍ واحدةٍ فقط. وحسناً فعل قانون العمل السوري أنّه أقرّ بحقّ العامل في الحصول إجازةً مأجورةً في هذه المناسبات، كي لا يضطر إلى التضحية بإجازته السنويّة.

ونحن نعتقد أنّ المدّة التي نصّ عليها المشرّع تُعدّ منصفةً بحقّ طرفي علاقة العمل؛ فهي ليست قصيرةً بصورةٍ تشكّل إجحافاً بحقّ العامل في الإجازة، وليست طويلةً بصورةٍ يمكن أن تُلحق الضرر بمصالح العمل. ولكن إذا شعر العامل أنّ مدّة الإجازة غير كافية، بإمكانه الاستفادة من إجازته السنويّة، في حال توقّف رصيده له من هذه الإجازة، ولكن بعد موافقة صاحب العمل.

وبالمقابل، اشترط قانون العمل السوري لاستحقاق هذه الإجازة مرور سنّةٍ أشهرٍ من العمل المتواصل، على عكس إجازة الحجّ التي لم يشترط فيها أن تكون مدّة العمل متواصلة. وإجازة الحجّ لم يسمح للعامل الاستفادة منها سوى لمرّةٍ واحدةٍ.

ونعتقد أنّ المشرّع كان موفقاً بالنسبة لهذين الشرطين؛ فتواصل مدّة الخدمة لا يُعدّ شرطاً مرهقاً للعامل، خاصة أنّ المدّة التي اشترطها _ وهي ستة أشهر _ ليست طويلة. أمّا بالنسبة إلى مبدأ عدم تكرار الاستفادة من إجازة الزواج، فإننا نرى أنّها تحقق التوازن بين ضرورة مراعاة حقوق العامل للصيقة بشخصه، وعدم تأثر مصلحة العمل من جراء هذه الإجازة، التي ستتكرّر بتكرار عدد العمّال الذين يحقّ لهم الاستفادة منها.

وقول المشرّع "وتكون هذه الإجازة لمرّةٍ واحدةٍ فقط"، يعني أنّه لا يحقّ للعامل الاستفادة منها إلا لمرّةٍ واحدةٍ خلال مدّة عمله التابع المأجور، بغضّ النظر عن تغييره لعمله، أو لصاحب عمله. ولأنّ وفاة أحد أقارب العامل يؤثّر سلباً على قدرته على العمل والإنتاج، أقرّ قانون العمل السوري بحقّه في الحصول على إجازة مأجورة في هذه المناسبة الحزينة أيضاً.

ثانياً. إجازة الوفاة:

يُعدّ الموت حقاً على كلّ إنسان، يجب احترامه وتقبله بنفسٍ راضيةٍ؛ فهو يجسّد مشيئة الخالق^٢. ولكن، لا يخفى على أحدٍ مدى الحزن والأسى الذي يُخلّفه في قلوب أقارب المتوفى وأولاده.

(١) انظر المادة (١٧٤) من قانون العمل السوري.

(٢) لم يكن الموت مصير الإنسان منذ بداية الخليقة، لكنّ مخالفة آدم وحواء للإرادة الإلهية نتيجة خدعة من الشيطان، وتناولهما الثمار من شجرة معرفة الخير والشرّ، عرضتهما للبشرية جمعاء للجزاء الإلهي. إذ باتت حياة الإنسان مؤقتة وليست أبدية تنتهي بالموت، مع وجود الاعتقاد بيوم القيامة من الموت في نهاية العالم، والذي ينقل إلى الأبدية كلّ المؤمنين بالله.

لذلك، أتاح قانون العمل السوري^١ للعامل فرصة التواجد في محيط العائلة ومداواة جراحه خلال فترة من الزمن، دون أن يؤثر ذلك على أجره. فنصّ على حقّ العامل في الحصول على "إجازة وفاة بأجرٍ كامل لمدة خمسة أيام في حال وفاة أحد أصوله أو فروعته أو إخوته أو أخواته أو زوجته". ويُلاحظ أنّ الأشخاص الوارد ذكرهم في المادة (١٧٥) من قانون العمل السوري تمّ تحديدهم على سبيل الحصر، ولا يجوز القياس عليهم، فالنصّ لا يشمل مثلاً أولاد الأخوة أو الأخوات. ونعتقد أنّ المدة التي تبنّاها المشرّع السوري وهي خمسة أيامٍ قصيرة جداً، إذ يجب أن لا تقلّ الإجازة في مثل هذه المناسبة عن أسبوعٍ واحد. فالوفاة حادثٌ أليمٌ في حياة الإنسان، لا يمكن التخلّص من آثاره النفسيّة السيئة، وانعكاسه على قدرة العامل على أداء العمل في مثل هذه الفترة القصيرة. كذلك لا ينتهي واجب قبول العزاء وغيره من الواجبات، إلّا بمرور أسبوعٍ واحد على الأقلّ من تاريخ الوفاة. هذا من جهة، ومن جهةٍ أخرى فهذا الأمر يساهم في توحيد الحكم الخاص بمدة إجازة الوفاة والزواج. في حين حدّد قانون العمل الكويتي^٢ إجازة الوفاة بثلاثة أيام، وجعلها تشمل حالة وفاة أحد أقارب العامل، ليشمل حتى أولاد الأخوة.

وبالتالي، ذهب قانون العمل الكويتي^٣ أبعد من قانون العمل السوري. إذ شمل أولاد الأخوة. كذلك خصّ العاملة التي توفي زوجها بحكمٍ خاصّ. فجعل إجازة العاملة المسلمة التي توفي زوجها أربعة أشهر وعشرة أيام، تحت مسمّى "إجازة العدة". وجعل مدة الإجازة الخاصّة بالعاملة غير المسلمة واحداً وعشرين يوماً.

ولأنّ الأسباب التي يمكن أن تبرّر حصول العامل على إجازة كثيرة ومتنوعة، ولا يمكن حصرها جميعاً في القانون، أقرّ قانون العمل السوري بحقّ العامل في الحصول على إجازة في مناسباتٍ مختلفة، شريطة أن تكون طارئة، يعود تقديرها للعامل ابتداءً، والتوثّق من جديتها لصاحب العمل انتهاءً، على أن تُحسم من إجازته السنويّة. وتسمّى هذه الإجازة بالإجازة العارضة.

ثالثاً. الإجازة العارضة^٤:

يُعدّ تحديد توقيت حصول العامل على إجازته السنويّة من حيث الأصل من سلطة صاحب العمل. ولكن هناك حالات يجب الاعتراف فيها بحقّ العامل في تحديد موعد إجازته لأغراضٍ شخصيّة، يستقلّ بتقديرها ولا تتحمّل التأخير، وذلك ضمن قيودٍ وشروطٍ. وإقراراً من المشرّع السوري في قانون العمل^٥ بهذا الحقّ، نصّ على أنه: "أ. للعامل أن ينقطع

(١) انظر المادة (١٧٥) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٧٧) من قانون العمل الكويتي.

(٣) انظر المادة (٧٧) من قانون العمل الكويتي.

(٤) يضطر العامل أحياناً إلى الانقطاع عن العمل لسبب عارض، ودون إذنٍ مسبق من قبل صاحب العمل، فتدخل فترة الانقطاع هذه في حساب إجازته السنوية، وتُعدّ من قبيل الإجازة العارضة.

(٥) Dalloz Action, Droit de L'emploi, op. cit., p.389.

(٦) انظر المادة (١٦٥) من قانون العمل السوري.

عن العمل لسببٍ عارضٍ ومبرّرٍ لمُدّةٍ لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعدهُ أقصى يومان في المرة الواحدة، وتُحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقرّرة للعامل^(١).

ونصّ قانون العمل المصري^١ على هذه الإجازة، وذلك بقيود وشروط الإجازة العارضة الواردة في قانون العمل السوري ذاتها. والفارق الوحيد بينهما، هو أنّ قانون العمل السوري اشترط بالإضافة إلى أن يكون انقطاع العامل عن العمل لسببٍ عارضٍ، ضرورة أن يكون الانقطاع مبرّراً. وهذا يعني إعطاء نوعٍ من سلطة الرقابة لصاحب العمل؛ بغية التوثّق من مدى صلاحية السبب كمبرّرٍ للحصول على الإجازة. على عكس قانون العمل المصري، الذي لم يمنح صاحب العمل مثل هذه السلطة.

وحبذا لو حذا المشرّع السوري حذو المشرّع المصري، واكتفى باشتراط أن يكون الانقطاع لسببٍ عارضٍ، دون أن يشترط كونه مبرّراً؛ فهذا الشرط يفتح مجالاً للخلاف بين العامل وصاحب العمل حول تقدير مدى اعتبار سبب الانقطاع العارض مبرّراً، خاصةً أنّ العامل لا يستفيد في هذه الحالة من إجازةٍ إضافيةٍ، إذ تُخصم أيام غيابه من إجازته السنوية. وكلّ ما في الأمر أنّه لا يُعدّ مرتكباً لخطأ بانقطاعه عن العمل دون إذنٍ مسبقٍ من قبل صاحب العمل.

إذ قد يتراءى لصاحب العمل أنّ وفاة جار العامل _على سبيل المثال_ لا يُعدّ سبباً عارضاً يُبرّر غيابه. على عكس العامل الذي يرى في هذا الجار الأخ والصديق، الأمر الذي يعرض العامل للجزاء التأديبيّة، أو لاعتبار غيابه إجازةً بلا أجرٍ، في حال عدم اقتناع صاحب العمل بهذا المبرّر كسببٍ عارضٍ للانقطاع عن العمل.

في حين لو اكتفى المشرّع السوري بشرط أن يكون الانقطاع عن العمل لسببٍ عارضٍ، كان من حقّ صاحب العمل التوثّق من أمرٍ واحدٍ فقط: وهو أنّ سبب الانقطاع هو بالفعل سببٍ عارضٍ، دون أن تكون له أية سلطةٍ في تقدير مدى جدية مبرّر الانقطاع وأهميته، أي إذا كان الحادث يستدعي الغياب بالفعل أم لا. هذا من جهةٍ، ومن جهةٍ أخرى، فإنّ هذه الإجازة ليست بالإجازة الطويلة أو المتكرّرة بصورة يمكن أن تؤثر سلباً على حسن سير العمل. فهي لا تتكرّر إلا لثلاث مرّاتٍ خلال السنة الواحدة كحدّ أقصى، ولمُدّةٍ لا تتجاوز اليومين في كلّ مرة، فمدّتها الإجمالية هي ستة أيام، موزعة بالتساوي على ثلاث إجازات.

والمقصود بالسبب العارض الذي يمكن أن يقوم مبرّراً للغياب العارض، ذلك السبب الذي لا يكون بمقدور العامل توقّعه، بحيث تنتفي إمكانية إخطار صاحب العمل مقدّماً بحاجته إلى الإجازة، ودون أن يستطيع العامل تأجيل الغياب لحين حصوله على إذنٍ من صاحب العمل؛ لحاجته الماسّة للانقطاع عن العمل في ذلك اليوم بالذات^٢.

ولم ينصّ كلّ من قانون العمل الأردني، وقانون العمل الكويتي على هذه الإجازة، على العكس من قانون العمل السوري وقانون العمل المصري.

(١) تنصّ المادة (٥١) من قانون العمل المصري بأنّه: "للعامل أن ينقطع عن العمل لسببٍ عارضٍ، لمُدّةٍ لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعدهُ أقصى يومان في المرة الواحدة، وتُحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقرّرة للعامل".

(٢) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٥٢.

ويرى أحد شُرَّاح القانون^١ أنّ السماح للعامل بالغياب دون إذن مسبق في مناسباته الشخصية دون أن يُشكّل ذلك خطأً، يُعدّ تطبيقاً من تطبيقات مبدأ حُسن النية في تنفيذ العقود. وحقّ العامل في الإجازة العارضة هي من النظام العام الحمائي. إذ لا يجوز لصاحب العمل حرمان العامل منها سواءً باتفاق فرديّ أم جماعي. وإن كان بالإمكان الاتفاق على زيادة مدّة هذه الإجازة؛ لما في ذلك من فائدة للعامل.

والإجازة العارضة ليست الإجازة الوحيدة التي يمكن تحديد موعد استحقاقها دون تدخّل من قبل صاحب العمل، فهناك الإجازة الدراسية كذلك.

رابعاً. الإجازة الدراسية^٢:

يجب على كلّ مواطن المساهمة في بناء الوطن وتطويره، وذلك من خلال العلم والعمل. وللمشاركة في تحقيق هذا الواجب الوطني، نظّم قانون العمل السوري الأمور المتعلقة بدراسة العامل. فسمح للعامل طالب العلم بتحديد موعد إجازته السنوية، وتدخل لتنظيم حقوق العامل الموفد لمصلحة العمل.

فما هي هذه الميزة التي أتى بها قانون العمل الجديد لمصلحة العامل؟

١. الضرورات الدراسية مبرّر لتحديد موعد الإجازة السنوية:

تنصّ المادة (١٦٤) من قانون العمل السوري على أنّه: "للعامل الحقّ في تحديد موعد إجازته السنوية مقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم شريطة أن يُخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل".

تُلاحظ أنّ المشرّع قيّد حقّ العامل في تحديد موعد إجازته السنوية لأغراضٍ دراسية بشرط الإخطار، وحدّد مهلته بخمسة عشر يوماً قبل بدء الإجازة. وقوله "على الأقل" يعني أنّ هذه المدّة هي الحدّ الأدنى القانوني لمهلة الإخطار، إذ يمكن أن يتمّ الإخطار قبل هذه المدّة، ولكن لا يمكن أن يتم بعدها، ما لم يوجد اتفاق على خلاف ذلك.

ولأنّ هذه القاعدة هي من النظام العام الحمائي، فإنّه بالإمكان الاتفاق على تقليص مهلة الإخطار، أو إعفاء العامل منها، مادام هدف الإخطار هو إتاحة الفرصة لصاحب العمل ليتدبّر غياب العامل، دون أن يُفاجئ بالغياب، وما يترتّب عليه من حدوث فوضى في المنشأة. وبالتالي، يأتي شرط الإخطار لخلق نوعٍ من التوازن بين حقّ العامل في أداء امتحانه، وحقّ صاحب العمل في الحفاظ على حسن سير العمل داخل المنشأة، دون أن يؤثّر غياب العامل على هذه العملية.

والإجازة الدراسية إمّا أن تستغرق الإجازة السنوية بأكملها، أو أن تستهلك جزءاً منها. وفي هذه الحالة تعود سلطة تحديد موعد الاستفادة من الجزء المتبقّي من الإجازة السنوية لصاحب العمل، تطبيقاً

(١) السيد عيد نائل، مرجع سابق، ص ٣٠٩-٣١٠.

(٢) أثرنا تسمية هذه الإجازة بالإجازة الدراسية، بالنظر إلى الغاية التي شرعت لأجله، وهي إتاحة الفرصة أمام العامل لإكمال لدرسته وأداء امتحانه، دون أن تقف ظروف عمله التابع المأجور عائقاً في وجه هذا الهدف.

للقاعدة العامة من هذا المجال.

وحسناً فعل المشرع السوري في قانون العمل أنه لم يقصر حق تحديد موعد الإجازة السنوية على مرحلة معينة من مراحل التعليم، إذ جاء النصّ مطلقاً. وهذا يعني أنّ هذا الحق يشمل مراحل التعليم كافة، ابتداءً من التعليم الأساسي وانتهاءً بالتعليم العالي.

وهو الحكم ذاته الذي نصّ عليه قانون العمل المصري^١. ولم يتطرق كلٌّ من قانون العمل الكويتي وقانون العمل الأردني لهذا الاستثناء المقرّر لمصلحة العامل. ولكننا نعتقد أنه من حقّ العامل تحديد موعد إجازته السنوية للاستفادة منها لتقديم الامتحان، بالرغم من عدم وجود نصّ صريح يُجيز ذلك، استناداً لمبدأ حُسن النية في تنفيذ العقود، وتطبيقاً للقاعدة الفقهية الشرعية التي تقول: "الضرورات تُبيح المحظورات".

وقد يرغب صاحب العمل بالاستفادة من عاملٍ لديه بصورة أفضل، فيقرّر تكليفه بمهمة علمية لأغراضٍ تتعلق بالعمل.

٢. المنح العلمية المتعلقة بالعمل^٢:

نظّم قانون العمل السوري مسألة حصول العامل على مؤهلٍ علميٍّ يخصّ العمل، بدعمٍ ماديٍّ من صاحب العمل. فنصّ على حقّ صاحب العمل في إيفاد العامل بمهمة اطلاعية أو تدريبية أو دراسية لمصلحة العمل، داخل أراضي الجمهورية العربية السورية أو خارجها، على أن يُعتبر العامل بإجازة مأجورة يتقاضى خلالها إضافةً لأجره، نفقات الانتقال والإقامة^٣.

وكي لا تتعرّض حقوق العامل في المرحلة التي تلي حصوله على المؤهل العلمي المطلوب للاستغلال من قِبَل صاحب العمل، نظّم قانون العمل السوري هذه المرحلة، إلّا أنه لم يكن موفقاً في تنظيمها.

فنصّ على واجب العامل بالعودة إلى العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء مدة الإيفاد، والالتزام بالعمل الذي حدّده له صاحب العمل خلال المدة المتفق عليها^٤. ونعتقد أنّ المهلة التي حدّدها المشرع لعودة العامل تُعدّ كافيةً لِيُنظَم فيها أموره ويُبأشَر العمل.

ولكن، يؤخذ عليه أنه لم ينصّ على حدٍّ أعلى لمدة العمل التي يمكن الاتفاق عليها بعد انتهاء المهمة العلمية، كأن تكون ضعف مدة الإيفاد مثلاً، مُهدراً بذلك خاصية هامة من خواص قواعد قانون العمل، التي تسعى لحماية حقوق العامل. بل ترك المجال مفتوحاً لتنظيم المسألة بموجب اتفاقٍ فرديٍّ بين الطرفين، الأمر الذي لا يمكن أن يحمل سوى معنى الاستغلال للعامل، دون أن يجد الأخير أية

(١) تنصّ المادة (٤٩) من قانون العمل المصري بأنّه: "للعامل الحقّ في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يُخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل".

(٢) يقوم صاحب العمل بإيفاد العامل للحصول على مؤهلٍ علميٍّ، يساعده على تطوير العمل وزيادة إنتاجيته. لذلك فإنّ هذه المنحة تكون مرتبطة بالعمل الذي يُبأشَره صاحب العمل، وإن كان بعيداً عن طبيعة عمل العامل.

(٣) انظر المادة (١٩٦/أ) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (١٦٩/ب) من قانون العمل السوري.

حماية له في قواعد قانون العمل.

ولأن شرط الاستمرار بالعمل لمدة معينة بعد المنحة العلمية يُعدّ قيداً على حرية العمل، فإنه يجب تفسير هذا الشرط تفسيراً ضيقاً. وعدم تحديد مدة معينة للعمل يُبطل هذا الشرط؛ لأنه يعني حرمان العامل من حقه في حرية العمل. لذلك، لا بدّ من تحديد مدة معينة يلتزم العامل خلالها بالعمل لدى صاحب العمل. وبالمقابل، إذا كانت المدة المتفق عليها طويلة، جاز للقاضي تقدير المدة المعقولة التي يمكن أن تغطّي نفقات صاحب العمل^١.

وحسناً فعل قانون العمل السوري^٢ أنه حدّد الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزامه بالعودة إلى العمل خلال الفترة المحددة قانوناً أو إخلاله بالتزامه بأداء العمل الذي يحدده له صاحب العمل خلال المدة المتفق عليها، دون أن يترك المسألة للاتفاق الخاص. فألزم العامل بردّ جميع الأجور والمصاريف التي تكبدها صاحب العمل خلال فترة الإيفاد. ولكنه عاد وأفلت المسألة من تنظيمه عندما سمح لصاحب العمل بمطالبة العامل بالتعويض دون أن يُحدد مقداره.

في حين نظّم قانون العمل الكويتي^٣ هذه المسألة على عكس قانون العمل السوري بدقّة أكبر، محدداً مدة العمل التي يمكن أن تلي الإيفاد بخمس سنوات.

ولم ينظّم قانون العمل المصري مسألة المنح الدراسية في صلب القانون، إنّما أحال المسألة إلى اتفاقات العمل. حيث جاء في المادة (٥٥) منه: "مع مراعاة ما ورد بالمادة /٤٩/ من هذا القانون، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تُمنح للعمال".

وبالرغم من تنظيم قانون العمل السوري لمسألة المنح الدراسية في صلب القانون، فإنّه كرّر الحكم الوارد في قانون العمل المصري. فنصّ في المادة (١٧١) على أنه: "تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الأساسية بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تُمنح للعمال".

ونحن نعتقد أنّ هذه الاتفاقات يمكن أن تأتي لتكمّل النقص الوارد في القانون، بشأن المنح الدراسية، مع مراعاة المادة (١٦٩) التي تُعدّ النصّ العام الذي ينظم هذه المسألة، ولا يجوز لاتفاقات العمل أو لأنظمة المنشأة أن تخالفها، إلا لتحقيق مصلحة أكبر للعامل؛ لأنّها قاعدة من النظام العام الحمائي.

(١) حسام الدين كامل الأهواني، التنظيم القانوني لاستقالة العامل في ظل قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٦٤-٦٥.

(٢) نصّ المادة (١٦٩/ج) من قانون العمل السوري على أنه: "في حال إخلال العامل بالتزاماته المحددة في الفقرة (ب) من هذه المادة يجب عليه ردّ الأجور ونفقات الإقامة والانتقال وغيرها من المصاريف التي تكبدها صاحب العمل خلال فترة الإيفاد، مع حقّ الأخير بالمطالبة بالتعويض إذا كان له مقتضى".

(٣) انظر المادة (٧٥) من قانون العمل الكويتي.

واستكمالاً لأهمية العلم والثقافة في تطوير الوطن والمواطن، أعطى قانون العمل السوري^١ العامل الحق في الحصول على إجازة مأجورة لحضور دورات ثقافية لدى أحد المعاهد التابعة للاتحاد العام، في حال ترشيحه من قبل التنظيم النقابي.

إلا أن قانون العمل السوري جعل ممارسة هذا الحق مقيداً بضرورة الحصول على موافقة صاحب العمل. وحبذا لو أن المشرع ألزم الأخير بهذه الموافقة، بشرط إخطاره من قبل العامل قبل فترة من الدورة، كما هو الحال عليه بالنسبة للإجازة الدراسية، أو غير ذلك من الشروط التي تدل على أن الموافقة على الإجازة تكون ملزمة لصاحب العمل في حال تقيّد العامل بالشروط المحددة قانوناً. فهذا النص لا يُضيف شيئاً جديداً، ولا يُعطي العامل أي حق إضافي، مادام حقه في حضور الدورات رهناً بموافقة صاحب العمل. فاشتراط موافقة صاحب العمل يقلل من أهمية المادة المذكورة.

في حين جعل قانون العمل الأردني^٢ حق العامل في الحصول على إجازة مأجورة لحضور المؤتمرات الثقافية رهناً على ترشيحه من قبل صاحب العمل أو مدير المنشأة بالتنسيق مع النقابة المعنية. وحدد مدة هذه الإجازة بأربعة عشر يوماً، دون الأخذ بعين الاعتبار مدة المؤتمر، سواء أكانت المدة أطول أم أقصر.

وعليه، فالدور الأساسي لحضور العامل الدورات الثقافية يعود وفقاً لقانون العمل السوري إلى ترشيح التنظيم النقابي الذي يتبعه العامل. إذ لا يقوم صاحب العمل بعملية اختيار العمال الذين سيلتحقون بهذه الدورة، ويقتصر دوره على الموافقة على منح إجازة مأجورة لهذا الغرض أو الامتناع عن ذلك.

ومن جهتنا نعتقد أن حضور هذه الدورات تُعدّ أقرب إلى الأعمال النقابية منها إلى الأعمال المتعلقة بالمنشأة ومصالحها. في حين أن الدور الأساسي في الترشيح لحضور الدورات يعود إلى صاحب العمل أو مدير المنشأة، وفقاً لقانون العمل الأردني، الأمر الذي يُضفي على حضور هذه الدورات طابعاً مهنيّاً بحتاً، يجعله متعلقاً بأعمال المنشأة ومصالحها الاقتصادية، أكثر من تعلقه بالعمل النقابي.

كذلك، نصّ قانون العمل الكويتي^٣ على هذا الحق، وجعل الأمر جوازياً لصاحب العمل، بدليل قول المشرع "يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات".

(١) تنص المادة (١٧٠) من قانون العمل السوري على أنه: "يحقّ للعامل، بموافقة صاحب العمل، الحصول على إجازة مدفوعة الأجر إذا التحقّ بناءً على ترشيحه من قبل التنظيم النقابي لحضور دورة ثقافية لدى أحد المعاهد النقابية التابعة للاتحاد العام".

(٢) تنص المادة (٦٦/أ) من قانون العمل الأردني على أنه: "لكل عامل الحق في إجازة مدتها أربعة عشر يوماً مدفوعة الأجر في أي من الحالات التالية: ١- إذا التحقّ بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناءً على ترشيح صاحب العمل أو مدير المؤسسة بالتنسيق مع النقابة المعنية".

(٣) تنص المادة (٧٨) من قانون العمل الكويتي بأنه: "يحقّ لصاحب العمل منح العامل إجازة مدفوعة الأجر لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والاجتماعات العمالية. ويصدر الوزير قراراً بشروط وقواعد منح هذه الإجازة".

وبالتالي، فالإجازة الدراسية تخصم من الإجازة السنوية للعامل دون الإجازة المتعلقة بحضور المؤتمرات. فما هي الأحكام الخاصة بالإجازة السنوية؟

المطلب الثالث

الإجازة السنوية

لكل عامل الحق في التمتع بإجازة سنوية، بغية الحصول على قسطٍ من الراحة، وكسر هاجس الروتين والملل، وما يترتب على ذلك من إضعاف قدرة العامل على أداء عمله على أكمل وجه. فهذه الإجازة تُساعد العامل على استعادته لحيويته ونشاطه^١. ولها غاية مزدوجة؛ فهي تهدف إلى تحقيق مصلحة العامل في الحصول على الراحة والاستجمام، ومصلحة العمل والمنشأة في تجديد قوة العمل. ولأهمية الإجازة السنوية على الصعيدين الشخصي والمهني، نظم قانون العمل السوري أحكامها بشيءٍ من التفصيل. فجعل مدة الإجازة السنوية تتناسب طردياً مع مدة خدمة العامل، فكلمًا زادت فترة خدمته كلما زادت مدة الإجازة. بالإضافة إلى الإجازة الخاصة بفئة الأحداث، والتي تبلغ مدتها ثلاثون يوماً^٢.

فما هي مدة الإجازة السنوية؟ وما هو استقلالها عن الإجازات الأخرى؟ وهل من إمكانية لتجزئتها أو تأجيلها؟ وما هو الأجر المستحق للعامل خلال فترة الإجازة السنوية؟

الفرع الأول

مدة الإجازة السنوية

قسّم قانون العمل السوري العمال إلى ثلاث فئات، لكل منها مدة إجازة سنوية تختلف عن الأخرى^٣، وذلك تبعاً لأقدمية العامل التي تُعدّ مصدراً للعديد من المزايا المقدمة له بموجب قانون العمل^٤. إذ خصّ العمال الذين أمضوا سنة كاملة في خدمة صاحب العمل ولم يكملوا الخمس سنوات بإجازة مدتها أربعة عشر يوماً. وتزداد مدة إجازة العمال الذين أكملوا خمس سنوات من العمل دون أن يتمموا العشر سنوات، إلى واحد وعشرين يوماً.

(١) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٤٨.

(٢) انظر المادة (١١٧) من قانون العمل السوري.

(٣) تنص المادة (١٥٥) على أنه: "أ- للعامل الحق بإجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوم عمل بأجرٍ كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ولم يتجاوز مدة خدمته خمس سنوات. ب- تزداد الإجازة إلى واحد وعشرين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة خمس سنوات ولم تتجاوز مدة خدمته عشر سنوات. ج- تزداد الإجازة إلى ثلاثين يوماً عمل لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات فأكثر أو تجاوز الخمسين من عمره."

(٤) جلال محمد إبراهيم، كيفية حساب السنة الأولى لخدمة العامل فيما يتعلّق بإجازته السنوية المستحقة عنها، مجلة المحامي، مجلة تصدرها جمعية المحامين الكويتية، السنة السادسة عشرة، أعداد (يوليو - أغسطس - سبتمبر) ١٩٩٢، ص ٩١.

أما العمّال الذين أمضوا عشر سنوات في خدمة صاحب العمل كحدّ أدنى، والعمّال كبار السن من وجهة نظر قانون العمل_ الذين حدّد أعمارهم بالواحد والخمسين، بدليل قول المشرّع "لمن تجاوز الخمسين"، وليس من بلغها، فإنّهم يستحقّون إجازة مدّتها ثلاثون يوماً.

ونظّم قانون العمل السوري حقّ العمّال الذين تركوا العمل قبل أن يكملوا السنة الواحدة من سنوات العمل في الإجازة السنويّة، ولكنّه لم ينصّ على آلية معينة لحسابها. فما هو المقصود بقول المشرّع في المادة (١٥٥/هـ): يستحقّ العامل إجازة "بنسبة المدّة التي قضّاها في العمل"؟

نحن نعتقد أنّ المقصود بهذه النسبة هو التناسب الطردي بين مدّة الخدمة والإجازة، والذي أشرنا سابقاً أنّه النهج الذي اتبعه قانون العمل السوري في تحديده لمدد الإجازة السنويّة. فإذا أخذنا الحدّ الأدنى لهذه الإجازة وهي أربعة عشر يوماً، وقمنا بتقسيمها على عدد أشهر السنة، فهذا يعني أنّ العامل يستحقّ بشكلٍ تقريبيّ يوم واحداً عن كلّ شهر عمل، بالإضافة إلى يومين تُضافان إلى المدّة الأصليّة.

وبالتالي، ووفقاً لمبدأ القياس نقول: إنّ العامل يستحقّ يوماً واحداً من الإجازة، عن كلّ شهر عمل، مهما قلّت أشهر عمله فالمشرّع لم يقيد الحقّ في الإجازة بعددٍ معيّن من الأشهر. ولكن إذا عمل لمدّة ستة أشهر، فإنّه يستحقّ إجازة مدّتها سبعة أيام، بحيث يغدو بإمكانه الاستفادة من يوم الإجازة الإضافي.

والى جانب هذه الفئات، هناك فئة العمّال الذين يعملون في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية. هؤلاء تُضاف إلى مدّة إجازتهم الأصليّة والتي يستحقّونها تبعاً لأقدميّتهم مدّة سبعة أيام^١.

وحسناً فعل قانون العمل السوري^٢ أنّه لم يدخل في تفصيل ما هو المقصود بهذه الأعمال، تاركاً مسألة تحديدها لقرارٍ يصدر عن وزير العمل، بعد التشاور مع الجهات المعنية؛ لما يحقّقه هذا الأسلوب من واقعيّة في تحديد فئات العمّال المشمولين بهذه الميّزة من جهة، ومرونة في التغيير كلّما دعت الحاجة إلى ذلك من جهةٍ أخرى.

ومدّة الإجازة السنويّة هي من النظام العام الحمائي، إذ يجوز الاتفاق على منح العامل مدّة إجازة أطول ممّا هو منصوصٌ عليه في القانون، لكن لا يجوز الاتفاق على منح العامل مدّة إجازة أقصر تحت طائلة تعرّض صاحب العمل لجزاء الغرامة الذي يتراوح بين خمسة آلاف وعشرة آلاف ليرة سورية، بالإضافة إلى إلزامه بمنح العامل مدّة الإجازة المنصوص عليها في القانون^٣.

وتبنّى قانون العمل المصري^٤ النهج ذاته. فقسّم العمّال إلى ثلاث فئات، مع النصّ على مددٍ أطول للإجازة السنويّة المستحقّة للعامل. إذ جعل الحدّ الأدنى لهذه الإجازة واحد وعشرين يوماً، لمن أمضى سنة كاملة في خدمة صاحب العمل، ولم يكمل العشر سنوات. ورفع نصاب الإجازة إلى ثلاثين

(١) انظر المادة (١٥٦/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (١٥٦/ب) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٢٦١/أ) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (٤٧) من قانون العمل المصري .

يوماً بالنسبة للعمال الذين أمضوا عشر سنوات فأكثر في خدمة صاحب العمل، والعمال الذين جاوزوا الخمسين من العمر. أما العمال الذين تقلّ مدّة خدمتهم عن سنة واحدة وتتجاوز الستة أشهر، فإنّهم يستحقّون إجازة بنسبة المدّة التي قضوها في العمل. والتاريخ الذي يعوّل عليه لحساب مدّة خدمة العامل هو تاريخ التحاقه بالعمل^١.

وتزداد مدّة إجازة العمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية سبعة أيام، تُضاف إلى مدّة الإجازة الأصليّة.

وليس قانون العمل السوري وقانون العمل المصري هما القانونان الوحيدان اللذان تبنيّا هذا النهج، إذ تبناه قانون العمل الأردني^٢ كذلك، مع اختلاف في تقسيم فئات العمال، من حيث مدّة الإجازة السنويّة المستحقّة لهم. إذ قسّمهم إلى ثلاث فئات. تضمّ الفئة الأولى العمال الذين أمضوا سنة كاملة في خدمة صاحب العمل، ولم يتمّموا خمس سنوات عمل. ويحصل هؤلاء على إجازة مدّتها أربعة عشر يوماً. أما العمال الذين أمضوا في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، فإنّهم يحصلون على إجازة سنويّة مدّتها واحد وعشرون يوماً. ويحصل العمال الذين لم تبلغ مدّة خدمتهم سنة واحدة على إجازة بنسبة المدّة التي قضوها في العمل.

في حين جعل قانون العمل الإماراتي^٣ مدّة الإجازة السنويّة بالنسبة للعمال الذين تزيد مدّة خدمتهم عن سنة واحدة، ثلاثين يوماً. أما العمال الذين تزيد مدّة خدمتهم عن ستة أشهر وتقلّ عن السنة الواحدة، فإنّهم يحصلون على إجازة مدّتها يومان عن كلّ شهر عمل.

وحسناً فعل قانون العمل الإماراتي أنّه حدّد آليّة حساب إجازة العامل الذي تقلّ مدّة خدمته عن سنة واحدة، ولم يترك الأمر دون تحديد، كما فعل قانون العمل السوري وقانون العمل المصري. بالمقابل، فالإجازة السنويّة لا تثبت للعامل وفقاً لقانون العمل الإماراتي_ إلا بعد مرور ستة أشهر من العمل.

وحدّد قانون العمل الكويتي^٤ الحدّ الأدنى لمدّة الخدمة التي تخوّل العامل الحصول على إجازة سنويّة بتسعة أشهر. وبعد مرور هذه المدّة يستحقّ العامل إجازة سنويّة مدتها ثلاثون يوماً. وإذا اختلفت تشريعات العمل بالنسبة إلى مدّة الإجازة السنويّة المقرّرة للعامل. فهل اتفقت حول إمكانية تجزئتها؟

(١) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٤٦٩.

(٢) انظر المادة (٦١) من قانون العمل الأردني.

(٣) انظر المادة (٧٥) من قانون العمل الإماراتي.

(٤) انظر المادة (٧٠) من قانون العمل الكويتي.

الفرع الثاني

تجزئة الإجازة السنوية

تُعَدّ الإجازة السنوية حقاً للعامل، بالمقابل فإنّ تحديد فترات الحصول على هذه الإجازة هو من حقّ صاحب العمل، ويلتزم العامل القيام بالإجازة في التاريخ المحدّد لها، وللمدّة التي يحدّها صاحب العمل^١.

فكيف نظّم المشرّع هذه السلطة، بصورة تضمن للعامل الاستمتاع بإجازته، دون أن يكون ذلك على حساب مصلحة العمل؟ وما مدى إمكانية تجزئة هذه الإجازة وتأجيلها.

١. تجزئة الإجازة السنوية:

نظراً لطول مدّة الإجازة السنوية، منح قانون العمل السوري^٢ صاحب العمل رخصة تجزئتها. فنصّ على أنه: "يجب على صاحب العمل أن يُمكنّ العامل من الحصول على ستة أيام متصلة من إجازته السنوية في السنة على الأقل، أمّا الأيام المتبقية فيجوز له منح ما تبقى منها بشكلٍ مجزأ وفقاً لمقتضيات المصلحة، ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقررة للأحداث".

وعليه، فإنّ رخصة تجزئة الإجازة يرد عليها قيدان، الأول قيد عام، والثاني قيد خاص بفئة معينة من العمّال.

ويتعلّق القيد العام بمدّة الإجازة. إذ يحقّ لكلّ عامل^٣ الحصول على إجازة سنوية متواصلة، في حدود ستة أيام في السنة الواحدة. أمّا الجزء المتبقي منها، فتكون قابلةً للتجزئة. ولكن ما هي ضوابط تجزئة الإجازة السنوية؟

قيد المشرّع رخصة تجزئة الإجازة بضرورة مراعاة مقتضيات المصلحة، دون أن يحدّد في النصّ القانوني أيّة مصلحة يجب مراعاتها.

وبالتالي يجب مراعاة المصلحتين معاً، مصلحة العمل والعامل؛ نظراً لإطلاق النصّ وعدم تقييده بمصلحة معينة، مع إعطاء صاحب العمل سلطة تقدير أيّ من المصلحتين يجب تقديمها في حال التعارض بينها؛ بوصفه صاحب الحقّ الأصيل في تنظيم أيام حصول العامل على الإجازة السنوية. بدليل ما نصّت عليه المادة (١٥٧/أ): "يحدّد صاحب العمل مواعيد منح الإجازة السنوية لعماله حسب مقتضيات العمل وظروفه على أن يتمّ إعلام العامل عن مواعيد استعمال هذه الإجازة قبل شهرٍ على الأقل من موعد استعمالها، ويلتزم العامل باستعمال إجازته السنوية في الموعد المحدد له".

وهذا يعني أن يتولّى صاحب العمل مهمّة تحديد مواعيد استحقاق الإجازة السنوية في ضوء مصلحة العمل، دون أن يحدّه في استعماله لهذه الرخصة سوى قيد إبلاغ العامل قبل شهرٍ واحدٍ من الموعد المحدّد لاستعمالها؛ كي يتمكن من تنظيم أموره والتمتّع بهذه الإجازة.

وبالتالي، فالإجازة السنوية المقررة للعامل قابلةً للتجزئة، بعد استثناء ستة أيام يجب الحصول

(١) سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١١٤.

(٢) انظر المادة (١٦٠) من قانون العمل السوري.

(٣) نقصد بكافة العمّال، جميع العاملين في القطاع الخاص، ما عدا فئة الأحداث.

عليها بصورة متواصلة. ويسري هذا الحكم على جميع فئات العمّال، مهما بلغت مدّة إجازتهم السنويّة، ابتداءً من أربعة عشر يوماً وانتهاءً بثلاثين يوماً.

وهذه المدّة التي نصّ عليها المشرّع تُعدّ من النظام العام الحمائي، إذ يجوز لصاحب العمل منح العامل إجازة متواصلة لأكثر من ستة أيام، ولكن لا يجوز له منحه إجازة متواصلة أقل من هذه المدّة، تحت طائلة تعرّضه للجزاء.

أمّا بالنسبة إلى القيد الخاص، فإنّه يتعلّق بفئة الأحداث. إذ لا يجوز تجزئة الإجازة الخاصّة بهم تحت أيّ ظرفٍ كان. وهذا الحظر جاء لحماية مصلحة هؤلاء في الحصول على قسطٍ كامل من الراحة، ورغبةً من المشرّع في عدم استهلاك طاقتهم الإنتاجيّة، وهم ما زالوا في مُقتبل العمر.

في حين سمح قانون العمل الإماراتي^١ لصاحب العمل بتحديد موعد الإجازة السنويّة وأعطاه مُكنة تجزئة الإجازة إلى فترتين على الأكثر في حال الضرورة، مع استثناء فئة الأحداث من هذه المُكنة. وبالتالي، فالأصل أن يحصل العامل على إجازته السنوية كاملةً دون تجزئة، مع مراعاة الحالات الاستثنائيّة التي تقتضيها ظروف العمل.

فالحقّ الأساسي الممنوح لصاحب العمل هو رخصة تحديد موعد استحقاق الإجازة السنوية، والحقّ الثانوي فهو مُكنة تجزئة الإجازة، مع تقييد ممارسة هذا الحقّ بضرورة توفّر ظروفٍ مهنيّةٍ تتعلّق بالعمل تُبرّر ذلك.

وسمح قانون العمل الكويتي^٢ لصاحب العمل بتحديد موعد الإجازة السنويّة. وقيد حقه في تجزئة الإجازة بعد مرور أربعة عشر يوماً متواصلة منها بقبدي آخر، يُخرج هذه الرخصة من السلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل، وذلك بجعل تجزئة الإجازة رهناً بالحصول على موافقة العامل.

ومنح قانون العمل السوري^٣ صاحب العمل _بالإضافة إلى حقّ تجزئة الإجازة السنويّة_ حقّ قطع هذه الإجازة، في حال وجود أسباب جوهريّة تبرّر ذلك. فنصّ على أنّه: "يجوز لصاحب العمل قطع الإجازة السنوية للعامل في حال وجود أسباب اضطرارية وجوهريّة لذلك، على أن يعوّض العامل عنها في وقتٍ لاحق، ويُراعي في تحديدها رغبة العامل".

وبالتالي، فإنّ هذا الحقّ مقيد بضرورة وجود أسبابٍ اضطراريةٍ تتعلّق بالعمل، تستدعي وجود العامل في مكان العمل، لا تتحمل التأخير أو التأجيل.

والتزام العامل بقطع إجازته السنويّة ومتابعته العمل يجد أساساً له في مقتضيات حُسن النية في تنفيذ العقود. بإضافة إلى النصّ القانوني الذي يُعدّ الأساس المباشر لهذا الالتزام. وخاصةً أنّ قطعه للإجازة لن يؤثر على حقه في الإجازة؛ فالمشرّع حفظ حقه في تعويض أيام الإجازة التي عمل خلالها،

(١) انظر المادة (٧٦) من قانون العمل الإماراتي .

(٢) تنصّ المادة (٧٢) من قانون العمل الكويتي على أنّه: "لصاحب العمل تحديد موعد الإجازة السنوية كما يجوز له تجزئتها برضاء العامل بعد الأربعة عشر يوماً الأولى منها. وللعامل حقّ تجميع إجازته بما لا يزيد على إجازة سنين، وله بعد موافقة صاحب العمل القيام بها دفعةً واحدة. ويجوز بموافقة الطرفين تجميع الإجازة السنوية لأكثر من سنين".

(٣) انظر المادة (١٥٩) من قانون العمل السوري.

مع الأخذ بعين الاعتبار رغبته في تحديد أيامها، كتعويضٍ إضافيٍّ عن قطع مدّة الإجازة. وسمح قانون العمل الإماراتي لصاحب العمل بقطع إجازة العامل. ولكنّه _على عكس قانون العمل السوري_ لم يحدّد حدّاً أدنى من فترة الإجازة السنويّة يجب أن يحصل عليها العامل خلال سنة الاستحقاق ذاتها. فنصّ في المادة (٧٨) ^١ على أنّه: "إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل في أثناء إجازته السنوية **كلها** أو **بعضها** ولم ترحلّ مدّة الإجازة التي عمل خلالها إلى السنة التالية وجب أن يؤدي إليه صاحب العمل أجره مضافاً إليه بدل إجازة عن أيام عمله يساوي أجره الأساسي. وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أثناء إجازته السنويّة أكثر من مرة واحدة خلال سنتين متتاليتين". وبالمقابل، لم يحدّد قانون العمل السوري عدد المرّات التي يجوز فيها لصاحب العمل ممارسة هذا الحقّ. على عكس قانون العمل الإماراتي الذي لم يسمح لصاحب العمل بقطع الإجازة السنويّة الخاصّة بالعامل وتشغيله خلاله، لأكثر من مرّة واحدة، خلال سنتين متتاليتين. وتجزئة الإجازة السنويّة يمكن أن يؤدّي إلى تأجيلها.

٢. تأجيل الإجازة السنويّة:

منح قانون العمل السوري لكلّ من العامل وصاحب العمل حقّ تأجيل الإجازة السنويّة، وخصّ كلّاً منهما بشروطٍ مختلفةٍ عن الآخر.

فقيّد حقّ تأجيلها بالنسبة إلى العامل بضرورة التقدّم بطلبٍ خطّيٍّ إلى صاحب العمل مع الحصول على موافقة الأخير على هذا التأجيل ^٢.

وعليه، فرغبة العامل في تأجيل جانبٍ من إجازته السنويّة رهناً بموافقة صاحب العمل على هذا التأجيل. واشتراط هذه الموافقة هي النتيجة الحتميّة لكون الأخير صاحب الحقّ الأصيل في تنظيم أوقات حصول العامل على الإجازة السنويّة.

في حين قيّد حقّ صاحب العمل في تأجيل الإجازة السنويّة بوجود مبررات جديّة تتعلّق بالعمل، تستدعي تأخير منح الإجازة. فنصّ في المادة (١٥٧/ب) على أنّه: "على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع بإجازته السنويّة المنصوص عليها في هذا القانون إلا إذا وجدت أسباب جديّة تتعلّق بطبيعة العمل أو ظروفه تستدعي تأخير منح الإجازة، شريطة استعمال سنّة أيام متصلة من إجازته السنويّة المنصوص عليها في المادة (١٦٠) من هذا القانون، وفي هذه الحالة تضمّ أيام الإجازة المتبقية إلى إجازته السنويّة في السنة اللاحقة، أو يعوّض له صاحب العمل عنها نقداً".

وبالتالي، فتأجيل الإجازة السنويّة في هذه الحالة _بعد استخراج ستة أيام منها_ رهناً بمشيئة صاحب العمل. فإذا أراد عوّض العامل عن الجزء المتبقي منها، وبذلك يكون قد أوفى بالتزامه عن طريق التعويض. وإذا لم يرغب، كان من واجبه أن ينفذ التزامه عيناً في السنة التالية لاستحقاق الإجازة. في حين أعطى قانون العمل الكويتي ^٣ العامل الحقّ في تأجيل إجازته السنويّة وتجميعها لمدّة

(١) عدّلت هذه المادة بالقانون الاتحادي رقم (١٢) تاريخ ١٠/٢٩/١٩٨٦.

(٢) انظر المادة (١٦١/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٧٢) من قانون العمل الكويتي.

سنتين. كذلك أعطاه الحقّ في تأجيلها لأكثر من سنتين بعد الحصول على موافقة صاحب العمل. وفي كلتي الحالتين لا يستطيع العامل القيام بإجازته التي قام بتجميعها دفعةً واحدةً، إلا بعد حصوله على موافقة صاحب العمل.

تجسيدا لمبدأ استقلال الإجازة السنوية عن الإجازات الأخرى، سواءً من حيث أحكامها أم من حيث الغاية من إقرارها، نصّ قانون العمل السوري^١ على استبعاد أيام الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية من حساب الإجازة السنوية.

وتبنّى قانون العمل المصري^٢ المبدأ ذاته، وبنفس التعداد الذي جاء به قانون العمل السوري. فذكر إجازة الأعياد والعطل الرسمية والراحة الأسبوعية، دون الإجازة المرضية. كذلك فعل قانون العمل الكويتي^٣، إلا أنه نصّ على العطل الرسمية والإجازات المرضية، وأغفل الإجازة الأسبوعية. ونعتقد أنّ هذا النصوص جاءت لتؤكد على مبدأ الاستقلال بين الإجازات، دون أن تهدف إلى حصر الحالات التي تستقلّ فيها الإجازة السنوية عن الإجازات الأخرى. وعليه، لا تدخل في حساب الإجازة السنوية الإجازة الأسبوعية والإجازة المرضية وإجازة الأمومة وغيرها من الإجازات في حال تزامنها، سواء أتمّ ذكرها في النصّ القانوني أم لم يتمّ ذكرها.

في حين تبنّى قانون العمل الإماراتي^٤ المبدأ المعاكس، فنصّ على أنه: "تدخل في حساب مدة الإجازة السنوية أيام العطل المقررة قانوناً أو اتفاقاً أو أيّ مددٍ أخرى بسبب المرض إذا تخللت هذه الإجازة وتعتبر جزءاً منها". ونصّ قانون العمل الأردني^٥ على الحكم ذاته.

ونعتقد أنّ هذا النهج يهدر مبدأ الفصل بين الإجازات، الذي يُعدّ مبدأً أساسياً في قوانين العمل. فكلّ إجازة تستقلّ بأحكامها وأغراضها عن الإجازات الأخرى. كذلك يفوّت على العامل ضمانات هامة تتجلى في حقّه في الاستفادة من كلّ إجازة بكامل مدتها -في حال تحقّق سببها- دون أن تؤثر مسألة تزامن الإجازات على هذا الحق.

وبالتالي، يُعدّ قانون العمل الكويتي القانون الأكثر رعاية لحقّ العامل في الإجازة السنوية؛ ذلك أنه نصّ على أطول مدة إجازة سنوية وهي ثلاثين يوماً، يمكن للعامل الاستفادة منها بعد قضائه تسعة أشهر في خدمة صاحب العمل. بالإضافة إلى أنّه تبنى مبدأ استقلال الإجازة السنوية عن الإجازات الأخرى في حال تزامنها. على عكس قانون العمل الإماراتي الذي نصّ على مدة الإجازة نفسها، لكنّه حرم العامل من الاستفادة من مدة الإجازة بكاملها، في حال تداخلها مع الإجازات الأخرى.

وبالتالي، فاستقلال الإجازة السنوية عن الإجازات الأخرى يحتاج إلى نصّ قانونيّ ليستفيد منه العامل، ويغدو حقاً له، لا يجوز الاتفاق على خلافه، بالرغم من أنّه مبدأ قانونيّ يفرضه التحليل السليم

(١) انظر المادة (١٥٥/د) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٤٧) من قانون العمل المصري.

(٣) انظر المادة (٧٠) من قانون العمل الكويتي.

(٤) عدّلت المادة (٧٧) بموجب القانون الاتحادي رقم (١٢) تاريخ ٢٩/١٠/١٩٨٦.

(٥) انظر المادة (٦١/أ) من قانون العمل الأردني.

لروح قانون العمل.

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال، ما هو مصير أجر العامل خلال إجازته السنوية، هل يحصل عليه بشكل كامل، وكأته على رأس عمله؟

الفرع الثالث

أجر الإجازة السنوية

يُعدّ حصول العامل على أجره كاملاً خلال فترة الإجازة السنوية، من أهم مزايا هذه الإجازة. إذ يستحقّ العامل أجره بالرغم من عدم أدائه العمل. ودون أن يحول بينه وبين أدائه العمل حالته الصحيّة أو أسبابه الاجتماعيّة.

ويصدق على المبالغ التي يحصل عليها العامل خلالها وصف الأجر^١. فهي لا تحمل معنى التعويض؛ لأنّها تأتي كمقابلٍ للجهد الذي بذله العامل مقدّماً خلال السنة^٢. كذلك فإنّ التعويض يكون مقابل الإخلال بالتزام قانونيٍّ أو عقديٍّ مفروضٍ على صاحب العمل، وهذا الأمر لا يصدق على حالة الإجازة التي يمنحها الأخير تنفيذاً لنصوص قانون العمل.

ولا يثبت حقّ العامل في المقابل النقديّ المقرّر لهذه الإجازة إلا إذا كان عدم حصول العامل عليها راجعاً إلى خطأ صاحب العمل.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصريّة^٣ بحقّ العامل في الحصول على المقابل النقديّ لرصيد إجازته السنوية؛ مادام حرمان العامل منها يرجع إلى صاحب العمل، الذي لم يحدّد موعداً لاستحقاق هذه الإجازة، متذرّعاً أنّ العامل لم يتقدّم بطلبٍ للحصول على الإجازة. فمثل هذا الشرط الذي يقلّل من الضمانات المقرّرة للعامل غير وارد في القانون. وبالتالي، فهو باطل.

ولكن، ما هو المقصود بأنّ العامل يحصل على إجازة سنوية بأجرٍ كامل؟

لم يعدّد قانون العمل السوري العناصر التي تدخل في حساب الأجر بشكلٍ صريح. وهذا يعني أنّها تشمل الأجر الأساسي بكافة عناصره، باستثناء ما يكون مرتبطاً بممارسة العمل، كبديل التثقل؛ فهذا البديل يفقد مبرّر صرفه في فترة الإجازة السنوية. مادام الهدف من صرفه هو عدم تحميل العامل مصاريف التثقل من وإلى العمل، وهو ما لن يحتاج إليه في فترة الإجازة.

واتخذ قانون العمل الإماراتي^٤ موقفاً مختلفاً. إذ قصر مقابل الإجازة السنوية على الأجر

الأساسي، مُضافاً إليه بدل السكن وحده، إن وجد.

(١) هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، ط٢، عمان، ١٩٩٠، ص ٢٢٦.

(٢) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٣٧٥.

(٣) نقض مدني، الطعن رقم ٩٥ لسنة ٧٤ق، تاريخ ٢٢/١٢/٢٠٠٥. مذكور لدى: سامي عبد المنعم حسين، مجموعة

القوانين والمبادئ القانونية، الجزء الثاني، المكتب الفني، ٢٠٠٧، ص ٢٤٠.

(٤) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٧٥.

(٥) عدّلت هذه المادة بالقانون الاتحادي رقم (١٢) تاريخ ٢٩/١٠/١٩٨٦.

في حين ذهب محكمة النقض المصرية^١ في الاتجاه المعاكس، إذ قضت بأن الأجر الذي يُحسب على أساسه مقابل الإجازة هو الأجر الثابت في العقد، دون الأخذ بعين الاعتبار ملحقات الأجر. ويرى أحد شُرّاح القانون^٢ أنّ الأجر الذي يستحقّه العامل خلال فترة إجازته السنوية هو الأجر المسمّى في العقد مضافاً إليه جميع ملحقاته التي يصدق عليها وصف الأجر، من منح ومكافآت وبدلات. وعليه، فأجر الإجازة السنوية يشمل المزايا العينية التي تُمنح للعامل بسبب عمله، كالطعام والمسكن وغيرها.

وأثار **بدل الطعام** جدلاً بين شُرّاح القانون، وذلك إذا كان التزاماً يقوم صاحب العمل بتأديته عيناً.

فذهب أحدهم^٣ إلى القول: إنّ الطعام الذي يقدمه صاحب العمل داخل مكان العمل لا يستحقّ العامل تعويضاً عنها، إنّما يحصل عليه بقدمه إلى مكان العمل أثناء أوقات تناول الطعام للحصول عليه عيناً. في حين يرى آخر^٤ أنّ العامل يستحقّ مقابلًا نقدياً عنها، باعتباره من المزايا العينية التي يصدق عليها وصف الأجر.

ونحن نؤيّد وجهة النظر الثانية؛ ذلك أنّ القول بغير ذلك يعني حرمان العامل -من الناحية العملية- من حقّه في جانب من أجره، بسبب قيامه بإجازة أقرّ القانون بحقّه في التمتع بها، مع حصوله على أجره كاملاً.

وعليه، من حقّ العامل التمتع بإجازته السنوية والحصول على أجره كاملاً، وكأنّه على رأس عمله. باستثناء البدلات المرتبطة بالعمل، والأجور التي لا تتصف بالثبات والاستقرار، كأجر ساعات العمل الإضافي.

ولكن، أوجب على طرفي عقد العمل احترام أحكام الإجازة السنوية التي نصّ عليها قانون العمل، أم بإمكانهما الاتفاق على خلافها؟

الفرع الرابع

تعلّق الإجازة السنوية بالنظام العام

انطلاقاً من أهمية الإجازة السنوية على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، سلب قانون العمل السوري^٥ حرية الطرفين في الاتفاق على التنازل عنها. فمنع طرفي علاقة العمل من الاتفاق على التخلّي التخلّي أو التنازل عن حقّ العامل في الإجازة لأيّ سبب كان، تحت طائلة البطلان.

(١) طعن بالنقض رقم ٦٦٩ لسنة ٤٠٠ق، تاريخ ١١/٢٧/١٩٧٦. عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل

والتأمينات الاجتماعية، ج ٢، ص ٨١.

(٢) حسن كيره، مرجع سابق، ص ٥٩٧.

(٣) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

(٤) عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة، عمّان، ١٩٩٩ ص ١٦٤.

(٥) انظر المادة (١٥٨) من قانون العمل السوري.

وهذا يعني أنّ هذه المادة من النظام العام، فلا يجوز لطرفي عقد العمل مخالفته تحت أيّ مبرر كان، ولو كان هذا المبرر هو تحقيق مصلحة ماديّة أكبر للعامل؛ ذلك أنّ المشرّع قدّر أنّ قيام العامل بإجازته السنويّة هي أقصى فائدة يمكن تحقيقها للعامل والمجتمع، بحيث لا يمكن لأيّ اتفاق أن يوجد فائدة أكبر منها.

ونصّت العديد من قوانين العمل العربيّة^١ على حظر التنازل عن الإجازة السنويّة. فتنازل العامل عن إجازته السنويّة يقع باطلاً، سواء أكان بعوض أم بدون عوض.

فهذه الإجازة تحفظ صحّة العامل، وتضمن له حق التمتع بحياته الخاصّة. وبالتالي، فهي تهتمّ بحياته المهنيّة وحياته الخاصّة على حدّ سواء. الأمر الذي يبرّر منع التنازل عنها. وكنتيجة طبيعيّة لإقرار المشرّع بهذه الإجازة، يظلّ العامل محتفظاً بعقد عمله، بالرغم من غيابه عن العمل^٢.

واستكمالاً لأهميّة الإجازة السنويّة، ولتحقق هدفها في تجديد نشاط العامل، منع قانون العمل السوري^٣ العامل من العمل لدى صاحب عمل آخر خلال فترة الإجازة، تحت طائلة حرمانه من أجر هذه الفترة، إذا ثبت عمله لحساب صاحب عمل آخر.

ويُلاحظ أنّ المشرّع لم يمنع العامل من العمل لحسابه خلال فترة الإجازة، إنّما منعه من العمل لحساب صاحب عمل آخر. وهذا يعني أنّه ليس بإمكان صاحب العمل التمسك بنصّ هذه المادة، وحرمان العامل من أجره عن مدّة الإجازة إذا ثبت له أنّه يعمل لحسابه الشخصيّ.

ونعتقد أنّ سبب ذلك أنّ العمل الخاصّ لا يُرهق العامل كالعامل التابع المأجور، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإنّ ندرة الحالات التي يمتلك فيها العامل عملاً خاصاً هو الذي دفع المشرّع إلى إغفال هذه الحالة.

ونص قانون العمل الكويتي على الحكم ذاته. في حين ذهب قانون العمل المصري أبعد من ذلك. فأعطى صاحب العمل -بالإضافة إلى إمكانية حرمان العامل من أجره عن مدّة الإجازة- حقّ فرض الجزاء التأديبيّ، دون أن يحدّد درجة هذا الجزاء.

ويحرص أكبر على ضرورة التمتع بالإجازة السنويّة، منع قانون العمل الإماراتي^٤ العامل -تحت طائلة الجزاء الصارم- من العمل أثناء فترة إجازته السنويّة أو المرضيّة لدى صاحب عمل آخر. وجعل جزاء مخالفة هذا الحظر هو إنهاء عقد العمل مع حرمان العامل من أجره عن مدّة الإجازة، ومن حقّه في الإنذار الذي يسبق الإنهاء.

ولم ينصّ قانون العمل الأردني على مثل هذا الحظر. وبيّرر أحد شُرّاح القانون^٥ هذا الموقف

(١) انظر المادة (٤٧) من قانون العمل المصري والمادة (٦٤) من قانون العمل الأردني والمادة (٧٤) من قانون العمل الكويتي.

(٢) FAVENNEC-HÉRY Françoise et VERKINDT Pierre-Yves, Droit du travail, op.cit., p.658.

(٣) انظر المادة (١٦٢) من قانون العمل السوري.

(٤) عدّلت هذه المادة بالقانون الاتحادي رقم (١٢) تاريخ ١٠/٢٩/١٩٨٦.

(٥) أحمد جميل أحمد مطاوع، مرجع سابق، ص ١٠٠.

بضرورة الرفق بالحالة الاقتصادية الضعيفة للعامل، التي يمكن أن تدفعه إلى العمل خلال فترة الإجازة. فالعامل لن يُرهق نفسه بعملٍ إضافيٍّ، إلا إذا كانت ظروفه المادية تستدعي ذلك. ويؤخذ على هذا الرأي إغفاله لضرورة تقديم المصلحة العامة - والتمثلة في مصلحة المجتمع ككل - على المصلحة الخاصة في حال تعارضهما. وهو ما دفع العديد من مشرعي الدول إلى إقرار هذا الحظر. وفي المقابل لا نؤيد الجزاء الذي نصّ عليه قانون العمل الإماراتي؛ وذلك لانعدام التناسب بين طبيعة المخالفة والجزاء.

وبالتالي، فصاحب العمل هو الذي يُحدّد تاريخ استحقاق الإجازة السنوية، في ضوء تقديره لظروف العمل؛ بوصفه رئيساً للمنشأة. إلا أنّ قانون العمل السوري أخرج هذه المسألة وبصورة استثنائية عن سلطة صاحب العمل في حالتين: قرّر إحداها مراعاةً لظروف العامل الشخصية وهي الإجازة العارضة، والأخرى احتراماً للعلم وواجب التحصيل العلمي، وهي الإجازة الدراسية. وما يجمع هاتين الإجازتين أنّهما تُخصمان من الإجازة السنوية للعامل.

ونلاحظ بعد دراسة الإجازات المأجورة أنّ الإجازة المرضية هي الوحيدة التي لا تكون بأجرٍ كاملٍ. بالرغم من أنّ العامل يغدو في هذه الإجازة بالذات أشدّ حاجةً إلى المال. وإذا عوّل المشرّع على طول فترة هذه الإجازة للانقاص من هذه الضمانة المتمثلة في حصول العامل على أجره كامل، فإننا نقترح تقسيم فترة الإجازة المرضية إلى ثلاث مراحل، يحصل العامل في المرحلة الأولى منها على ٧٥% من أجره، وعلى ٨٥% من أجره في المرحلة الثانية، وتكون المرحلة الثالثة بأجرٍ كاملٍ.

الخلاصة:

إنّ سلطة تنظيم العمل يمكن مواجهتها من خلال النصّ على قيودٍ ترد على استعمالها، وجزاء يُفرض على مخالفتها. فهذه الرخصة لا يمكن لقانون العمل إلا الاعتراف بوجودها، سواء فيما يتعلّق بتنظيم تفاصيل أداء العمل، أم أوقات الحصول على الإجازة، ضماناً لحسن سير العمل داخل المنشأة. ولكن الاعتراف بحقّ العامل في التدخّل لتحديد موعد بعض الإجازات، وحقّه في رفض التعديل الذي أدخله صاحب العمل على عناصر عقد العمل، خفّف من وطأة هذه السلطة، مشكلاً بذلك ضمانة قانونية لا يمكن مخالفتها، إلا لمصلحة العامل.

وإذا كان تنظيم المشرّع لواجبات العامل، ووجود اللائحة، يساهمان في الحفاظ على حقوق العامل خلال فترة أدائه العمل، فإنّ تدخّل المشرّع لتحديد حالات الفصل التأديبي، والنصّ على حالات يُعدّ الإنهاء فيها غير مبرّر بحكم القانون، يساهمان في حماية حقّ العامل في الاستمرار بالعمل. وهو ما سنتناوله بالدراسة في الباب الثاني من هذه الرسالة.

الباب الثاني

حماية النظام العام من سلطة إنهاء عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

لا يمكن أن تتوج الوسائل التي تبنيها المشرع السوري في قانون العمل لحماية حقّ العامل في الحصول على مقابلٍ عادلٍ لجهدِهِ، وحقّه في أداء العمل التابع المأجور بعيداً عن تعسف صاحب العمل بالنجاح، ما لم تُستكمل بضمانات تهدف إلى حماية حقّه في الاستمرار بالعمل، ما لم يرتكب خطأ يبرّر حرمانه من هذه الميزة.

وهذه الحماية لا تحقّق أهدافها إذا كانت القواعد المنظّمة لها ذات صفةٍ أمريةٍ، لا يجوز مخالفتها على الإطلاق. ولأنّ هدف قانون العمل ليس حماية العامل فقط، إنّما توفير أقصى حماية له، سمح بالاتفاق على مخالفة أحكامه، إذا كانت المخالفة تحقّق ميزة أكبر للعامل عن تلك التي نصّ عليها قانون العمل.

وهذا التوجّه يتناسب مع مبررات وجود قانون العمل، فهو لم يأت لحماية مصالح صاحب العمل، ولا لحماية مصالح المنشأة الاقتصادية، بقدر ما جاء بغية دفع الظلم عن الطبقة العاملة، وتحقيق العدالة الاجتماعية.

ولأنّ تأييد عقد العمل يعني حرمان صاحب العمل من حقّه في التحكم بعناصر الإنتاج الخاصة بمنشأته، كان لا بدّ من الإقرار بحقّ الأخير في إنهاء عقد العمل. وبالمقابل، لحماية العامل من هذه الرخصة، أقرّ قانون العمل السوري بعض الضمانات التي يجب التقيد بها عند استعمال رخصة الإنهاء. إذ لا بدّ أن يكون دافع الإنهاء مرتبطاً بالعمل، تحت طائلة اعتبار الإنهاء غير مبرّر.

وتعدّ هذه الضمانات التي نصّ عليها قانون العمل السوري الحدّ الأدنى من الحقوق المقرّرة لمصلحة العامل. وبالتالي، لا يمكن لأيّ اتفاق خاص النزول عنها، وإن كان بالإمكان الاتفاق على زيادتها، لأنّها من النظام العام الحمائي.

وحرمان العامل من حقّه في استمرار عقد عمله في حال ارتكابه خطأ جسيماً يحمل معنى الجزاء، ويكون له انعكاساته على أسرة العامل، من جهة؛ وذلك بسبب خسارته لمصدر رزقه، وعلى المجتمع من جهةٍ أخرى؛ وذلك بإضافة فردٍ آخر إلى مجموع العاطلين عن العمل.

لذلك، قيّد المشرع إمكانية إنهاء عقد العمل لعلّة الخطأ الجسيم بحالات محدّدة على سبيل الحصر، لا يمكن لصاحب العمل تجاوزها تحت طائلة اعتبار إنهاء عقد العمل غير مبرّر. وهو ما سنتناوله تحت عنوان: حصر حالات الفصل التأديبي (الفصل الأول).

وللتخفيف من سلبيات إنهاء عقد العمل، حدّد المشرّع السوري في قانون العمل حالات يُعدّ إنهاء فيها غير مبرّرٍ بحكم القانون. كذلك، قيّد رخصة الإنهاء بقيدٍ شكليّ، يساهم في التخفيف من حدّة الآثار السلبية المترتبة على الإنهاء. وهو ما سنتناوله تحت عنوان: قيود إنهاء عقد العمل (الفصل الثاني).

الفصل الأول

حصر حالات الفصل التأديبي

تمهيد وتقسيم:

لصاحب العمل أن يُنهي عقد العمل غير محدد المدة في أي وقتٍ شاء، شريطة أن يلتزم بإخطار العامل، وإعطائه مكافأة نهاية الخدمة.

إلا أن العامل يُحرم من كل هذه الميزات القانونية المترتبة على الإنهاء، إذا ارتكب خطأ يرقى لمستوى الخطأ الجسيم.

ولم يرد تعريفٌ تشريعيٌّ للخطأ الجسيم الذي يبرر الفصل. فعرفه أحد سُراح القانون¹ بأنه: الخطأ الذي يشكّل إخلالاً بالالتزامات الجوهرية المترتبة على عاتق العامل، والتي تجعل من إنهاء صاحب العمل لعقد العمل دون إخطارٍ إنهاءً مبرراً.

وعرفه آخر² بأنه: الخطأ الذي يبلغ درجةً من الجسامه بحيث يتساوى مع الخطأ العمدي، ويبرر الفصل؛ لانعدام إمكانية استمرار عقد العمل بعد هذا الخطأ المرتكب من قِبَل العامل.

إلا أن المشرع السوري في قانون العمل لم يترك مجال الفصل مفتوحاً أمام السلطة التقديرية للقضاء، ليحكم فيما إذا كان الإخلال يشكّل خطأً جسيماً أم لا، إنما حدّد حالات الفصل على سبيل الحصر.

ويمكننا تقسيم الحالات التي تبرر فصل العامل إلى حالاتٍ تُلحق الضرر بمصالح المنشأة الاقتصادية (المبحث الأول)، وحالاتٍ تخلّ بنظام العمل داخل المنشأة (المبحث الثاني).

(1) VARIN Ch., La situation de l'employeur face à la faute grave commise par le salarié, RDT, 2009, P.639.

(2) WAQUET Ph., Réflexions sur le droit disciplinaire en général et sur la faute grave en particulier, Dr. Soc., 2009, p.1177.

المبحث الأول

الفصل لعلّة الإضرار بمصالح المنشأة الاقتصادية

يصدر عن العامل أثناء أدائه العمل العديد من الأخطاء التي تُلحق الضرر بمصالح المنشأة الاقتصادية. وما يجمع هذه الحالات أنّها تُعدّ أخطاءً تبرز فصل العامل من العمل.

ويُعرف الفصل بأنه مغادرة العامل للمنشأة بشكلٍ نهائيّ، وهو مزيج بين إجراء التّأديبيّ وتسريح مفاجئ^(١)، إذ يُعفي صاحب العمل من مراعاة مهلة الإخطار، ويترتّب على فرضه انتهاء علاقة العمل. وتأكيداً لهذا المعنى قضت محكمة النقض السورية^(٢) بأنّ: "التسريح أيّاً كانت أسبابه يُنهى العلاقة العقدية العمالية ويفصم الرابطة التي كانت قائمة على أساس ذلك العقد".

ويترتب على ارتكاب العامل إحدى هذه الأخطاء سقوط حقّه ليس في استمرار عقد عمله فحسب، إنّما في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة أيضاً، كجزاء قانونيّ مترتّب على خطأ العامل. وهدف هذا الجزاء هو حماية مصالح المنشأة الاقتصادية، وحقّها في التقدّم والتطور، وما يترتب على ذلك من دعمٍ للاقتصاد الوطنيّ.

ولخطورة هذا الجزاء، حدّد المشرّع السوري في قانون العمل الأخطاء التي يترتّب على ارتكابها فصل العامل على سبيل الحصر؛ فلهذا الجزاء أثرٌ مباشرٌ في إنهاء العلاقة العقدية، وأثرٌ غير مباشر في حرمان العامل من مهلة الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة. لذلك، نظّم المشرّع شروطها بقواعد من النظام العام الحمائي. مشكلاً بذلك ضماناً قانونيةً للعامل من تعسف صاحب العمل في استعماله لرخصة الإنهاء التّأديبيّ.

وتتحصّر هذه الأخطاء في غشّ العامل بهدف التحاqqه بالعمل (المطلب الأول)، وإلحاقه خسارة جسيمة بصاحب العمل (المطلب الثاني)، وإفشائه لأسرار المنشأة (المطلب الثالث)، ومنافسته صاحب العمل (المطلب الرابع).

(١) GRANDGUILLLOT Dominique, L'essentiel du droit du travail, op. cit., p.30.

(٢) نقض ٨٩٦/١٠٥٥ تاريخ ١٩٧٥/٩/٢٧. منشور في: مجلة المحامون السورية، ١٩٧٦، العدد الثاني والثالث، السنة (٤١)، القاعدة ١٧٤، ص ١٧٤.

المطلب الأول

غشّ العامل بهدف التحاqqه بالعمل

يُعدّ انتحال العامل شخصيّة غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو توصيات مزوّرة غشّاً يقضي على عنصر الثقة الذي هو عماد عقد العمل، ويساهم في تدنّي مستوى التقدّم الذي يُفترض أن يطرأ على الاقتصاد الوطني؛ نتيجة استحواذ عناصر لا تتمتع بالكفاءة على الوظائف المطروحة من قبل القطاع الخاصّ.

لذلك، اعتبر قانون العمل السوري المُلغى^١ انتحال العامل شخصيّة غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو توصيات مزوّرة خطأً تأديبياً يبرّر فصله دون إخطار، ودون مكافأة أو تعويض. ولأنّ هذا النصّ لا يوفّر أيّة حماية للعامل المتهمّ بارتكاب الغشّ، لم يتبنّ قانون العمل السوري الجديد هذه الحالة وفق صياغة النصّ القديم نفسها، إنّما اشترط ثبوت تزوير المستندات المقدّمة بهدف التحاق العامل بالعمل بحكم قضائيّ مبرمّ؛ بغية حماية العامل بقواعد يجب احترامها، لأنّها من النظام العامّ الحمائيّ.

فما هي الشروط الواجب توفرها في الغشّ ليغدو مبرراً للفصل؟ (الفرع الأول). وما هو موقف التشريعات المقارنة من هذا الغشّ؟ (الفرع الثاني).

الفرع الأول

شروط الغشّ المبرّر للفصل

يُعدّ الغشّ المرتكب من قبل العامل تصرفاً يفسد كلّ شيء. وبالرغم من ذلك تتطلّب قانون العمل السوري^٢ توفّر مجموعة من الشروط ليغدو الغشّ المرتكب من قبل العامل مبرراً لفصله من العمل. فنصّ على حقّ صاحب العمل في إنهاء عقد العمل دون إخطار، ودون مكافأة أو تعويض إذا انتحل العامل شخصيّة غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزوّرة ثبت تزويرها بحكم قضائيّ مبرمّ.

وبالتالي، لا يثبت الخطأ المبرّر للفصل بحقّ العامل _استناداً لهذه المادة_ إلا في حالتين وهما:

١. حالة انتحال شخصيّة كاذبة: ويُقصد بها انتحال العامل شخصيّة وهميّة، بغية الإيحاء لصاحب العمل أنّه الشخص الذي تتوفّر فيه الصفات المطلوبة للعمل^٣.

(١) انظر المادة (١/٧٦) من قانون العمل السوري المُلغى.

(٢) انظر المادة (١-٦٤) من قانون العمل السوري.

(٣) إياد عبد الجبار ملوكي، انتهاء علاقة العمل، رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٧٣، ص ٢٠٠.

٢. حالة تقديم مستندات مزورة: ويُقصد بها تقديم العامل لوثائق غير صحيحة، تُسهّل عليه الالتحاق بالعمل^١. سواء أكانت هذه الوثائق تتعلّق بمهنة العامل أم دراسته أم وضعه الاجتماعي. كأن تُحضر المتقدّمة للعمل في شركة طيران وثيقة مزورة من دائرة النفوس تُثبت فيها أنها غير متزوجة، لأنّ الشركة تطلّبت شرط العزوبية في المتقدمين للعمل.

وهناك ثلاثة شروطٍ يجب تحقّقها مجتمعةً، ليغدو العامل مسؤولاً عن الغشّ الذي ارتكبه بهدف الحصول على العمل. وهذه الشروط هي:

أولاً- توفّر قصد الاحتيال:

وهذا يتطلّب قيام العامل بأعمالٍ إيجابيةٍ لتضليل صاحب العمل^٢. فالكذب بقصد الحصول على عمل لا يُعدّ خطأ؛ إذ بإمكان صاحب العمل التوثّق من ذلك قبل التعاقد. فالكذب المجرّد من أيّ مظهرٍ خارجيّ يؤيّد لا يتحقّق به ركن الاحتيال^٣.

ويرى أحد شُرّاح القانون^٤ أنّ السكوت عمداً عن معلومات تتعلّق بشخص العامل، أو خبرته، يتحقّق به ركن الاحتيال ويُعدّ تدليلاً.

في حين يرى شارح آخر للقانون^٥ أنه لا يمكن مساءلة العامل، لسكوته عن معلومات تُعدّ مهمة بالنسبة لصاحب العمل وتشكّل دافعاً للتعاقد؛ لأنّ خطأ صاحب العمل بعدم سؤاله عنها يستغرق خطأ العامل المتمثّل بالسكوت.

ونحن نرى أنه يمكن محاسبة العامل في حال سكوته عن بعض المعلومات، إذا كانت المعلومة تُعدّ أحد العناصر الجوهرية لتقييم المرشحين للعمل، وكان العامل على علم بذلك، نظراً لإعلان صاحب العمل عن هذه الشروط مسبقاً. كأن تمتنع عارضة الأزياء عن إعلام صاحب العمل أنّها حامل، مع علمها أنّ هذه المعلومة تُعدّ أساسية للتعاقد. خاصةً أنّ عقد العمل عقد قائم على الاعتبار الشخصي، الأمر الذي لا يستوي معه أن تبدأ العلاقة بين الطرفين بالغش، وإن تمّ من خلال السكوت.

ثانياً- أن ينصبّ الغشّ على عناصر جوهرية في العقد:

فالكذب الذي يقع من أحد المرشحين للعمل لا جزاء عليه، إلّا إذا تبين أنّه يتعلّق بعناصر جوهرية دفعت المتعاقد الآخر لإبرام العقد. أمّا إذا كانت المعلومات التي كذب بشأنها العامل غير جوهرية، فلا يقوم الخطأ التأديبي استناداً لهذه المادة.

(١) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٤٦.

(٢) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٣١٥، ٣١٤.

(٣) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٦، ص ٤٥٠.

(٤) علي العريف، مرجع سابق، ص ٢١٦.

(٥) صلاح محمد أحمد، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، مجلة الحقوق، كلية البحرين، العدد الأول، كانون الثاني، ٢٠٠٤، ص ٦٣.

وبالتالي، لا يُعدّ مُرتكباً لهذه المخالفة التي تبرّر فصل العامل السابق الذي ادعى أنّ لديه رخصة قيادة لعموم السيارات ثمّ تبين أنّ لديه رخصة قيادة خاصة^١؛ لأنّ توفّر هذه الرخصة لدى المرشح للعمل لا يُعدّ دافعاً أساسياً للتعاقد معه، بل يُعدّ عنصراً مكملاً يمكن الركون إليه بعد التوثّق من السمات الشخصية للمرشح، كرزنته وطول باله وأمانته.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية^٢ أنّ كذب أحد المرشحين للعمل وإخفاءه صفة زوج المستقبل الذي سيقترن به، لا يُعدّ خطأً تأديبياً؛ إذ لا أثر له على عقد العمل باعتباره لا يتعلّق بتنفيذه ولا يؤثر عليه.

ويسقط حقّ صاحب العمل في طلب إبطال العقد، أو في فصل العامل إذا أجاز به بصورة صريحة أو ضمنية، بعد علمه بالعيب الذي شاب إرادته^٣.

ثالثاً- أن تكون وسائل غشّ العامل مؤثّرة:

إذ لا بدّ أن تؤثّر وسائل الاحتيال التي لجأ إليها العامل في قرار صاحب العمل وتدفعه للتعاقد. أما إذا ساهمت هذه الوسائل في التعاقد بأجرٍ أعلى أو ساهمت في تعيينه بمركزٍ أفضل، فلا يتحقّق الخطأ التأديبي الذي يُبرّر فصل العامل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض، إنّما يُحرم من الميزة التي حصل عليها بطريق الغشّ^٤.

إلا أنّ حرمان العامل من هذه الميزة لا ينال من حقّه في مقابل العمل الذي أداه استناداً للمستندات المزوّرة التي قام بتقديمها لصاحب العمل.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^٥ أنّ تزوير العامل الشهادة الإعدادية، الأمر الذي أدى إلى تسليمه عملاً أعلى من عمله السابق، وممارسته له مدّة أربع سنوات، لا يبرّر استرداد صاحب العمل الفرق الأجرّي بين العاملين عن تلك الفترة.

وتكمن العلة في عدم قيام هذا التزوير كمبررٍ للفصل، في أنّ العامل لم يلتحق بالعمل استناداً لهذه الوثيقة المزوّرة، إنّما استناداً لوثائق صحيحة. ولكنّه حصل على ميزةٍ أفضل بطريق الغشّ.

لذلك، فإنّنا نرى أنّ يُعاد العامل إلى عمله السابق، مع إمكانية فرض الجزاء التأديبي بحقّه، كأقصى إجراءٍ يمكن أن يوقعه صاحب العمل على العامل الذي ارتكب الغشّ بغية الترفيع. وهذا الجزاء لا يمكن أن يرقى -بأيّ حالٍ من الأحوال- لجزاء الفصل من العمل؛ استناداً لحصريّة حالات الفصل التأديبي.

(١) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٤٥٠.

(٢) صلاح محمد أحمد، مرجع سابق، ص ٥٧.

(٣) أحمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم المبرر للفصل بغير إخطار، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٢٩.

(٤) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، مرجع سابق، ص ٤٠١.

(٥) نقض ٤٦٣/٧٢٩ تاريخ ١٩٧٨/٨/٢٩. منشور في مجلة المحامون، مرجع سابق، العدد الثالث، القاعدة ١٨١، ص ١٣٨.

وحسناً فعل قانون العمل السوري أنه اشترط ثبوت التزوير بحكم قضائي مبرم؛ بغية توفير أقصى حماية للعامل. كذلك، ألقى عبء إثبات ارتكاب العامل أحد الأخطاء المبررة للفصل على عاتق صاحب العمل^١.

وبالتالي، يجب على صاحب العمل قبل التقدم بطلب فصل العامل إلى لجنة المنشأة أن يحصل على حكم قضائي مبرم، يُثبت انتحال العامل شخصية كاذبة أو تقديمه مستندات مزورة، أدت إلى حصوله على العمل بصورة غير مشروعة.

ولا يُشترط أن يشكّل التدليس الذي أتاها العامل جريمة يُعاقب عليها القانون^٢، ذلك أن القانون أعطى صاحب العمل الحق في فصل العامل الذي يرتكب جريمة توصف بأنها جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب في حالة مستقلة.

فهل كان هذا الموقف مشابهاً لموقف التشريعات المقارنة؟

الفرع الثاني

موقف التشريعات المقارنة من غش العامل

اعتبر كلاً من قانون العمل المصري^٣، كذلك قانون العمل الأردني^٤، حالة التدليس السابقة على إبرام عقد العمل خطأً تأديبياً يبرر فصل العامل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض. إلا أن قانون العمل المصري استعمل مصطلح "مستندات مزورة" بدلاً من "شهادات أو توصيات مزورة" التي نصّ عليها قانون العمل السوري. وحذا لو استبدل قانون العمل السوري كلمتي الشهادات والتوصيات بمصطلح المستندات كقانون العمل المصري؛ لأنها أكثر شمولية ودقة. في حين أضاف قانون العمل الأردني قيداً لمصلحة العامل، فاشترط أن تكون نيته من التدليس جلب المنفعة لنفسه، أو إلحاق الضرر بغيره. ويكفي في هذه الحالة توفر النية دون تحقق النتيجة؛ عملاً بحرفية النصّ^٥.

ولكننا نرى أنّ هذه الإضافة لا فائدة منها؛ لأنّ إقدام العامل على التدليس يُفترض أنّه تمّ بغية الحصول على العمل بصورة غير مشروعة. وهذا الأمر يحقق دون أدنى شكّ مصلحة العامل، وفي الوقت ذاته يلحق الضرر بصاحب العمل؛ لعدم حصوله على العامل المطلوب للعمل، وببإقاي المرشحين

(١) انظر المادة (٦٤/ب) من قانون العمل السوري.

(٢) قنري الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ١٩١.

(٣) تنصّ المادة (٦٩) من قانون العمل المصري على أنه: "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: ١. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة".

(٤) تنصّ المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني على أنه: "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية: أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره".

(٥) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٨٩.

للمعمل كذلك؛ لأنهم حرّموا من فرصة العمل، بالرغم من أنّهم كانوا يحملون _ من حيث المبدأ _ المؤهلات المطلوبة للعمل.

ولأنّ سلطة التأديب لا تنشأ إلا بعد إبرام عقد العمل، فإنّ حالة الفصل لعلّة التدليس المرافق لإبرام عقد العمل تشكّل استثناءً على الأصل العام، الذي يقضي أنّ الخطأ التأديبي هو الخطأ الذي يقع بعد إبرام عقد العمل، ويكون متصلاً بالعمل.

وانطلاقاً من هذه الحقيقة، يرى أحد شُرّاح القانون^١ أنّه يجب التمييز بين مرحلتين:

♣ **مرحلة التعاقد:** وتخضع هذه المرحلة للقواعد العامة للعقد. إذ يحقّ لصاحب العمل أن يطلب إبطال

العقد لعلّة التدليس المرتكب، دون أن يكون ملزماً بإتباع قواعد وإجراءات التأديب.

♣ **مرحلة ما بعد التعاقد:** ويكون العامل فيها مسؤولاً مسؤولاً تأديبية عن خطئه. وهنا يجب على

صاحب العمل إتباع قواعد وإجراءات التأديب. والدليل على ذلك قول المشرّع: "إذا انتحل العامل"،

وهذا يعني أنّ المشرّع يفترض قيام العلاقة العقدية؛ فالعامل قبل نشوء هذه العلاقة كان من الغير

بالنسبة لصاحب العمل، وبعد التعاقد أصبح في مركز التابع القانوني، الأمر الذي يُتيح مساءلته

تأديبياً، في حال ارتكابه خطأً تأديبياً.

ولكننا نرى أنّ المشرّع أطلق وصف العامل بالنظر إلى صفته في فترة اكتشاف التدليس، لا في فترة

ارتكابه. كذلك، فهدف المشرّع هو تخيير صاحب العمل بين سلوك طريق الفصل التأديبي بوصفه

صاحب سلطة تأديبية داخل المنشأة، أو طلب إبطال العقد لوجود تدليس استناداً للقواعد العامة.

ونحن نعتقد أنّ المشرّع السوري في قانون العمل كان موقفاً في تنظيمه لهذه الحالة من حالات

الفصل التأديبي؛ ذلك أنّ الشخص الذي يلتحق بالعمل بصورة غير مشروعة لا يستحقّ حماية قانون

العمل، المخصّص أصلاً للطرف الضعيف في العلاقة العقدية، لا لحماية من يرتكب الغش والتدليس.

لذلك، من العدالة بمكان حرمان العامل من ميزة الإخطار والمكافأة نهاية الخدمة كنتيجة حتمية لتصرّفه،

الأمر الذي يعني إسقاط حقّه من ميزة استمرار عقد العمل، وفقاً للقاعدة الفقهية: "ما بُني على باطل فهو

باطل".

وبالمقابل، كي لا يستغلّ أصحاب العمل مُكنة فصل العامل لعلّة الغش والتدليس، تطلّب

المشرّع ثبوت الغش المنسوب إلى العامل بحكم قضائيّ مبرم. مرسخاً بذلك رقابة القضاء على هذه

الحالة التي تودّي إلى إنهاء عقد العمل من قِبَل صاحب العمل.

وهذه الرقابة تشكّل _ من وجهة نظرنا _ ضماناً قانونية حقيقية للعامل من تعسف صاحب

العمل. لذلك، لا يمكن تجاهلها حتى في حال وجود اتفاقٍ خلاف ذلك، تحت طائلة اعتبار فصل العامل

إنهاءً غير مبرّر لعقد العمل. مع إمكانية النصّ على ضماناتٍ أخرى لمصلحة العامل؛ لأنّ هذه القاعدة

هي من النظام العام الحمائي.

(١) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٤٩.

فإذا كانت المستندات والمعلومات التي أدلى بها العامل صحيحةً، كان من حقّه الاستمرار بالعمل، مع التزامه بحماية مصالح صاحب العمل والمنشأة، والامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بها.

المطلب الثاني

إلحاق خسارة جسيمة بصاحب العمل

يرتكب العامل أثناء تنفيذه لالتزامه بأداء العمل العديد من الأخطاء، يمكن تصنيف بعضها على أنها أخطاء بسيطة، من المتوقع حدوثها بحكم ظروف العمل وطبيعته، وبعضها الآخر على أنها أخطاء جسيمة.

ونصّ قانون العمل السوري القديم^١ على حقّ صاحب العمل في الفصل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ الجهات المختصة خلال مهلة أربع وعشرين (٢٤) ساعة من تاريخ علمه بالحادث. وتبني قانون العمل الجديد^٢ هذه الحالة دون تعديل، إلا فيما يتعلّق بمهلة الإبلاغ عن الحادث، الذي يُعدّ التزاماً مُلقى على عاتق صاحب العمل، إذا أراد التمسك بهذا الخطأ التأديبيّ المبرّر للفصل. فأطال المهلة إلى ثمانٍ وأربعين (٤٨) ساعة، بعد أن كانت أربعٍ وعشرون (٢٤) ساعة في ظلّ قانون العمل القديم.

وهذا الأمر يزيد من قناعتنا بانحياز قانون العمل السوري الجديد لجهة أصحاب العمل على حساب مصالح العامل. فإطالة مدّة التبليغ يعني إطالة أمد وجود هذا الخطأ المبرّر للفصل؛ ذلك أنّ التبليغ شرطٌ جوهريٌّ لا غنى عنه_ للتقدّم بطلب فصل العامل.

وبالتالي، تشدّد قانون العمل السوري بالنسبة لمسؤوليّة العامل عن خطئه إذا ألحق بصاحب العمل ضرراً جسيماً، دون الاكتراث بجسامة الخطأ، وحدّد نوع الضرر بالماديّ. ولكنّ هذا لا يعني أنّ المشرّع تسامح مع العامل الذي يلحق بصاحب العمل ضرراً معنوياً، إنّما عالج مسؤوليّة العامل عن هذا الخطأ في فقرةٍ مستقلةٍ تحت عنوان الاعتداء على رؤساء العمل، سنتطرّق إليها لاحقاً.

وفي ضوء ما سبق، يجب توقّر ثلاثة شروط مجتمعة، ليتمكّن صاحب العمل من طلب فصل العامل. وهذه الشروط تمثّل ضمانات قانونيّة مقرّرة لمصلحة العامل، لا يجوز الاتفاق على الإنقاص منها، مع إمكانية الاتفاق على إدراج شروط تخفّف من مسؤوليّة العامل، وتجعل جزاء هذه المخالفة الحسم من الأجر، بدلاً من الفصل من العمل. أو إدراج بندٍ يزيد من الشروط المطلوبة لتحقيق مسؤولية العامل، كاشتراط قصد الإضرار في خطأ العامل. وهو ما يتماشى مع الطابع الحمائي لهذه القاعدة.

(١) انظر المادة (٣/٧٦) من قانون العمل السوري القديم.

(٢) انظر المادة (٢-٦٤/٦٤) من قانون العمل السوري.

وتتجسد شروط قيام مسؤوليّة العامل في: توفّر عنصر الخطأ (الفرع الأول)، وتحقق الخسارة الجسيمة (الفرع الثاني)، وضرورة إبلاغ الجهة المختصة (الفرع الثالث).

الفرع الأول توفّر عنصر الخطأ

يتعاقد صاحب العمل مع العامل بهدف تكليفه بأداء العمل المطلوب منه تحت رقبته وإشرافه، بغية تحقيق الربح لصاحب العمل وللمنشأة. لذلك، فإقدام العامل على تصرفات تُلحق بصاحب العمل خسارة جسيمةً يتعارض مع الهدف الأساسي من وجوده في المنشأة، وهي المساهمة في تحقيق الربح لا إلحاق الضرر بصاحب المنشأة. الأمر الذي دفع قانون العمل السوري إلى اعتباره خطأً تأديبياً يبرّر الفصل دون إنذار أو مكافأة أو تعويض.

فما هو نوع الخطأ الذي يولّد مسؤوليّة العامل؟ وما هو مدى مسؤوليّة العامل عن أخطاء باقي العمّال، إذا كان رئيساً لهم في العمل؟

أولاً- نوع الخطأ:

لم يتطلّب قانون العمل السوري في الخطأ الذي يرتكبه العامل أيّ وصف. كذلك، قانون العمل المصري^١. إذ يكفي وفقاً لهذين القانونين وقوع الخطأ مهما كان يسيراً، سواء أكان ناشئاً عن قصدٍ أم إهمال^٢؛ إذ جاء اصطلاح الخطأ خالياً من أيّ وصف، ممّا يعني أنّ المشرّع قصد الخطأ بدرجاته كافة، دون أن يشترط درجة معيّنة من الجسامه.

وبالتالي، يستوي في مجال مسؤوليّة العامل أن يرتكب الخطأ عن قصدٍ أم لمجرد الإهمال. فهذان التصرفان تجمعهما وحدة النتيجة: فكلاهما يُلحقان الضرر بصاحب العمل.

إلا أنّ القواعد العامة في تقدير الخطأ تستوجب الأخذ بعين الاعتبار الظروف الخارجيّة المحيطة بالخطأ، وفي مقدمتها أنّ العمل يتمّ تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه، وفي ضوء الأوامر الصادرة عنه. فالإنتاج المعيب أو المصروفات التي لا محلّ لها، يمكن أن ترجع إلى تعليمات صاحب العمل، أو إلى سوء تنظيمه للمنشأة، وليس بالضرورة إلى خطأ العامل^٣.

لذلك، لا بدّ من التوثّق من أنّ الخسارة الجسيمة التي لحقت بصاحب العمل ترجع إلى خطأ العامل وحده، آخذين بعين الاعتبار أنّ عقد العمل من عقود المدّة أولاً، ومن يقوم بالعمل هم بشر ثانياً. لذلك، من الصعب طلب الإلتقان المستمرّ للعمل، وعدم ارتكاب أيّ خطأ طوال مدّة تنفيذ عقد العمل.

(١) انظر المادة (٢/٦٩) من قانون العمل المصري.

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، مرجع سابق، ص ٤٠٢.

(٣) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٧٧٩.

(٤) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق،

واشترطت قانون العمل اللبناني¹ أن يكون الخطأ قد ارتُكب عمداً. فلا يتوقّر الخطأ بجانب العامل إلا إذا توفّرت لديه نيّة الإضرار بصاحب العمل. وهذا يعني أنّ الخطأ غير العمديّ أو كما يسميه "الخطأ غير المقصود" لا يبزر فرض جزء الفصل من العمل.

ويؤيد أحد شُراح القانون² هذا الاتجاه المتمثّل في اشتراط العمد في تصرف العامل؛ فهو يُعدّ أكثر رعاية لمصلحة العامل. فالخطأ العمدي الذي يصدر عن العامل ويلحق بصاحب العمل خسارة جسيمةً يقوم كسببٍ عادل بيزر الفصل، دون الخطأ المرتكب عن إهمالٍ، وإن ترتّبت عليه خسارة جسيمة.

وفي السياق ذاته، يرى آخر³ أنّ الخطأ العمدي يأخذ المكانة العليا ويشكّل الصورة الأهم للخطأ الجسيم، فهو يفترض وجود عنصر العمد. وبالتالي، يجب أن يتعمّد العامل إيذاء صاحب العمل وإلحاق الضرر به.

ويُعدّ هذا الاتجاه أكثر حمايةً لمصلحة العامل عن الاتجاه الذي تبناه قانون العمل السوري. ولكن لا يمكننا تطبيقه أمام صراحة النصّ القانوني الذي أطلق وصف الخطأ دون أن يقيده، والمطلق يجري على إطلاقه ما لم يقدّم الدليل على تقييده. ويمكن تطبيق هذه الضمانة في حالة واحدة وهي: حالة وجود اتفاقٍ على اشتراط العمد في تصرف العامل. عندها يقدّم البند الاتفاقيّ على النصّ القانوني؛ باعتباره أكثر فائدة للعامل عن النصّ القانوني الذي اهتمّ بالدرجة الأولى بحماية مصالح صاحب العمل. لذلك، فإننا نقترح أن يشترط قانون العمل السوري بالإضافة إلى جسامه الضرر أن يكون الخطأ قد ارتُكب عمداً، ليغدو سبباً يبزر فصل العامل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض. في حين أنّه إذا لم يرتكب الخطأ عمداً، فإننا نرى أن يغدو مبرراً لإنهاء عقد العمل، مع الاحتفاظ بحقه في الإخطار، ومكافأة نهاية الخدمة.

فإنهاء عقد العمل سيكون من وجهة نظرنا إجراءً كافياً لمواجهة الخطأ الذي صدر عن إهمال. وبذلك تُراعي نقطةً مهمّةً وهي: استحالة استمرار علاقة العمل من الناحية الفعلية بين صاحب العمل والعامل الذي ألحق خسارةً جسيمةً. وفي الوقت ذاته، دون أن نبالغ في حماية مصالح صاحب العمل على حساب حقوق العامل.

فجزاء الفصل يُعدّ جزءاً خطيراً، يعرّض العامل لمشكلة البطالة، وصعوبة إيجاد عملٍ آخر، مع حرمانه من حقه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة، وهو ما لا يتناسب مع الخطأ المرتكب عن إهمال.

(1) تنص المادة (٣/٧٤) من قانون العمل اللبناني على حق صاحب العمل في الفصل: "إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية، على أنه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب أن يعلم خطياً بهذه المخالفة مصلحة الشؤون الاجتماعية (وزارة العمل) خلال ثلاثة أيام من التثبت منها".

(2) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٧٨-٢٧٩.

(3) MAZEAUD Antoine, Droit du travail, 8e édition, LGDJ, 2012, p.349.

أما العامل الذي يُلحق بصاحب العمل ضرراً جسيماً بصورة عمدية، فإنه لا يستحق حماية قانون العمل، الذي يهدف لرفع الظلم عن الطرف الضعيف، ولا يسعى لتأمين غطاء قانوني لحماية سوء نية العامل.

وبالتالي، ارتكاب العامل لخطأ جسيم دون أن تتوَقَّر لديه نية الإضرار بصاحب العمل يُعدّ مبرراً مشروعاً لإنهاء عقد العمل. في حين أنّ تَوَقَّر نية الإضرار يجعل العامل معرّضاً لجزاء الفصل من العمل، وما يترتّب على هذا الجزاء من حرمانه من حقّه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة. ولا يشترط في الخطأ أن يكون مشكلاً لجريمة جزائية يعاقب عليها القانون^١. ومع ذلك يرى أحد شُرّاح القانون^٢ أنّ خطأ العامل يجب أن يشكّل جريمة جزائية، لئبَرر جزاء الفصل. إلا أنّ هذا الرأي يفتقد المستند القانوني، فالمشرّع اشترط الخطأ دون أن يحدّده.

وفي جميع الأحوال فتقدير مدى تَوَقَّر الخطأ في تصرف العامل من عدمه، ووصفه فيما إذا كان عمدياً أم لا لا في الدول التي اشترطت تشريعاتها ذلك يخضع لتقدير القضاء ورقابته^٣.

ثانياً - شخصية الخطأ:

إنّ مبدأ شخصية الخطأ هو محلّ إجماع بين المشرّعين؛ فهو تكريس لمبدأ من مبادئ العدالة، والذي يجد أساساً له في الشريعة الإسلامية لقوله تعالى: "ولا تزر وازرةٌ وزر أخرى"^٤. فلا يُسأل العامل عن أخطاء غيره من العمّال، وإن كان رئيساً لهم في العمل.

وبالرغم من ذلك، يجوز لصاحب العمل مساءلة العامل عن أخطاء مرؤوسيه، شريطة أن يُثبت خطأ العامل المكفّف بالرقابة والإشراف، وذلك بتقصيره في أدائه لمهمته، وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر الجسيم الذي لحق بصاحب العمل. عندها يجوز مساءلة كلّ من العامل الرئيس والعامل المرؤوس^٥.

ومع ذلك يمكن تجاوز هذا المبدأ إذا وجد اتفاق على عدم مسؤولية العامل عن أخطاء مرؤوسيه، عندها يعمل الاتفاق؛ لأنّه أكثر فائدة للعامل.

ثالثاً - محلّ الخطأ:

إنّ الخطأ الذي يرتكبه العامل إمّا أن يُصيب ممتلكات صاحب العمل الخاصّة، أو إحدى أدوات العمل. إذ يستعين العامل أثناء أدائه لمهام العمل بمجموعة من الأدوات والمعدّات المملوكة لصاحب العمل، والتي تخصّ المنشأة التي ينتمي إليها، والتزامه بالمحافظة عليها يحقّق مصلحة العمل ومصلحة صاحب العمل في آنٍ واحد.

(١) إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٣٣٩.

أيضاً محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٠١.

(٢) محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٣٧٥.

(٣) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٠٥.

(٤) سورة الأنعام، الآية ١٦٤.

(٥) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٣٤-٣٥.

واعتبر قانون العمل السوري^١ المحافظة على أدوات العمل أحد الالتزامات المُلقاة على عاتق العامل. فنصّ على أنه 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".

إلا أنّ الأدوات التي يعمل بها العامل قابلة بطبيعتها للكسر والتلف. فهل تقوم مسؤولية العامل في كلّ مرّة تتعرّض فيها أدوات العمل للتلف أو التدمير، أم لا بدّ أن تكون الخسارة جسيمة؟

لم يتشدّد المشرّع السوري في قانون العمل بالنسبة إلى مسؤولية العامل في حال فقده أو إتلافه إحدى أدوات العمل، بل على العكس تماماً أعطاه ميّزة التقسيط القانوني، لحين سداد كامل مبلغ الضرر. ولكن، إذا تسبّب هذا الفقد أو الإتيلاف بإلحاق خسارة جسيمة بصاحب العمل، عندها لا يخسر العامل ميزة التقسيط فحسب، إنّما يخسر عقد عمله، والحقوق الأخرى المترتبة على الإنهاء كذلك.

وإن لم ينص قانون العمل السوري على خطأ العامل المتمثّل في إلحاقه ضرراً جسيماً بإحدى أدوات العمل، كسببٍ يبرّر فصله بصورةٍ مستقلّة، إنّما نصّ على النتيجة المترتبة على إخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على أدوات العمل، والمتجسدة في حقّ صاحب العمل باقتطاع جزءٍ من أجر العامل، على أن لا تزيد نسبة الاقتطاع عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد^٢، والذي يُعدّ تعويضاً مدنياً لا جزاءً تأديبياً، إلا أنّنا نرى في قول المشرّع "إذا ارتكب العامل خطأً نشأت عنه خسارة ماديّة جسيمة لصاحب العمل" دلالة كافية على أنّها تشمل موجودات المنشأة وممتلكات صاحب العمل.

وبالتالي، يجب على العامل أن يحافظ على جميع الأدوات والمهام التي تخص العمل، وبطبيعة الحال المواد التي ينتجها، وإلا عُدّ مرتكباً لخطأ يبرّر فصله من العمل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض، في حال جسامته الخسارة المترتبة على الفقد أو الإتيلاف.

وإذا لم يشترط قانون العمل السوري في خطأ العامل وصفاً معيّناً، إلا أنّه تشدّد في شرط الخسارة، فالعبرة بجسامته الخسارة المترتبة على الخطأ. إذ يمكن أن يكون الخطأ بسيطاً، ورغم ذلك تتربّط عليه خسارة جسيمة تلحق بصاحب العمل^٣.

(١) انظر المادة (٩٥/ب-٤) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (١٠٥) من قانون العمل السوري.

(٣) رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٢١.

الفرع الثاني

تحقق خسارة جسيمة

إنّ الخطأ الذي يرتكبه العامل مهما كان وصفه إمّا أن يُلحق بصاحب العمل خسارة بسيطة يفرض حسن السلوك والآداب التسامح فيه، أو خسارة جسيمة من غير المتوقع التسامح فيه. وخاصة أنّ قانون العمل اعتبر إلحاق العامل خسارة جسيمة بصاحب العمل خطأً تأديبياً يبرّر فصله، دون مراعاة مهلة الإخطار ودون مكافأة أو تعويض.

أولاً. نوع الخسارة:

اشترط قانون العمل السوري في الخسارة أن تكون مادية وجسيمة، مستبعداً بذلك الخسارة المعنوية، كذلك فعل قانون العمل الأردني^١. في حين اكتفت تشريعات أخرى^٢ بالإشارة إلى شرط جسامته الخسارة دون تحديدها، ممّا يعني أنه يستوي في الخسارة أن تكون مادية أو معنوية^٣. واشترط جسامته الخسارة المترتبة على خطأ العامل يأتي لخلق نوع من التناسب بين خطورة الجزاء المقرّر لهذا الخطأ التأديبي، والمتمثل في الفصل من العمل، والنتيجة المترتبة على خطأ العامل^٤. وطالما تحدثنا عن عنصر الخسارة وحددنا درجتها، فهذا يعني أنّها لا بدّ أن تكون واقعة أو مؤكّدة الوقوع، إذ لا يكفي مجرد الخوف من وقوعها^٥. ولكن، هل تُعدّ الخسارة التي يتسبّب فيها العامل والتي تبرز مسألتها، محصورةً بمالٍ معيّن، يتحدّد بالنظر إلى مالها؟

ثانياً. محلّ الخسارة:

لا يُشترط أن تُصيب الخسارة صاحب العمل نفسه. فإذا أصابت الغير وقامت مسؤولية صاحب العمل بوصفه متبوعاً، كان للأخير مساءلة العامل، متى كانت الخسارة جسيمةً وواقعةً بسبب العمل^٦.

(١) تنصّ المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني على حق صاحب العمل في فصل العامل في الأحوال الآتية: "ج . إذا ارتكب العامل خطأً نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه".

(٢) انظر المادة (٢/٦٩) من قانون العمل المصري والمادة (٤١/أ) من قانون العمل الكويتي.

(٣) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢١٣.

(٤) محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرّر فصل العامل، مؤسسة دار الكتب، الكويت، ١٩٩٩، ص ٦٨.

(٥) عبد العزيز المرسي، شرح أحكام قانون العمل المصري، بدون ناشر، ٢٠٠١، ص ٢٨٣.

(٦) علي محسن عبد الله الوراق، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني، بدون ناشر، ١٩٩٥، ص ٢٨٢.

ويرى أحد سُراخ القانون^١ أنّ هذا الخطأ لا يتحقّق ، إذا كانت الخسارة الجسيمة التي لحقت بصاحب العمل مؤمناً عليها.

ومن جهتنا نؤيّد هذا الرأي؛ ذلك أنّ الشيء الذي لحقه خسارة جسيمة إذا كان مؤمّن عليه، فهذا يعني أنّ صاحب العمل لم تلحقه خسارة جسيمة من الناحية الفعلية، الأمر الذي يترتّب عليه انتفاء شرط من الشروط التي حدّدها المشرّع لقيام مسؤولية العامل في صلب القانون.

فمبلغ التعويض الذي يحصل عليه صاحب العمل من شركة التأمين يغطّي الخسارة التي لحقت به. ولا يستطيع صاحب العمل التذرّع في هذه الحالة أنّه يدفع مقابلاً لشركة التأمين، وأنّ هذه الخدمة ليست مجانية؛ ذلك أنّ حصوله على مبلغ التعويض لا يؤثّر على أقساط التأمين التي تدفع بشكلٍ دوريّ، سواءً لحق بالشيء المؤمن عليه ضرر أم لم يلحق.

وتقدير مدى جسامه الخسارة أمرٌ متروكٌ لقاضي الموضوع^٢، دون أن يتقيّد بالوصف الذي يُطلقه صاحب العمل على مقدار الخسارة، مع مراعاة الظروف الماليّة الخاصّة بصاحب العمل وحالة منشأته. فالخسارة قد لا تكون جسيمةً بحدّ ذاتها، ولكنها تكون كذلك بالنسبة لصاحب العمل^٣.

فإذا تحقّق شرط جسامه الخسارة، كان على صاحب العمل -ليتمكّن من فرض جزاء الفصل- إبلاغ الجهات المختصة بالحادث، خلال مدة معيّنة من تاريخ علمه بالواقعة.

الفرع الثالث

إبلاغ الجهات المختصة

اشترط قانون العمل السوري أن يتمّ الإبلاغ عن الحادث خلال مدّة ثمانٍ وأربعين ساعة من تاريخ العلم بوقوعه. وحدّته بعض تشريعات العمل بأربع وعشرين ساعة، كقانون العمل المصري^٤، وتشريعات أخرى حدّته بثلاثة أيام، كقانون العمل اللبناني^٥، وحدّده قانون العمل الأردني^٦ بخمسة أيام.

وغاية المشرّع من تكليف صاحب العمل بالإبلاغ عن الحادث إلى الجهات المختصة هو إثبات الخطأ الذي وقع من العامل^٧، وتمكينها من التحقيق في الواقعة المنسوبة إليه، للوقوف على صحّة ادعاء ادعاء صاحب العمل، ومدى صحّة تقديره للخسارة الناشئة عن خطأ العامل. فإذا لم يقم صاحب العمل

(١) عصمت الهواري وفهمي كامل، المرشد في قانون العمل الموحد - عقد العمل الفردي، الجزء الأول، مكتبة الأنجلو المصرية، بدون تاريخ، ص ٢٥٥.

(٢) محسن البيه، السلطنة التأديبية لرب العمل في القانون الكويتي، مرجع سابق، ص ٨٢.

(٣) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٣٥.

(٤) انظر المادة (٢/٦٩) من قانون العمل المصري.

(٥) انظر المادة (٣/٧٤) من قانون العمل اللبناني.

(٦) انظر المادة (ج/٢٨) من قانون العمل الأردني.

(٧) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٥١.

بالتبليغ في الميعاد المقرّر قانوناً، فقد حقّه في فصل العامل بالرغم من توقّر الخطأ، والخسارة الجسيمة^١.
ولكن، ما هو المقصود بالجهات المختصة؟

لم يحدّد قانون العمل السوري ما هو المقصود بالجهات المختصة التي يجب تقديم البلاغ إليها،
على عكس قانون العمل اللبناني^٢ الذي حدّدها بوزارة العمل.

وفي محاولة منّا لتحديد المقصود بالجهات المختصة، انطلاقاً من قاعدة "المطلق يجري على
إطلاقه ما لم يعمّ الدليل على تقييده" نقول: إنّ البلاغ يمكن أن يقدّم إلى مديرية العمل، أو إلى إدارة
المرور، إذا تعلّق الأمر بحادث مروري^٣، أو إلى قسم الشرطة إذا تعلّق الأمر بمخالفة جزائيّة.
وعلى صاحب العمل أن يُراعي شكلية تقديم البلاغ، تحت طائلة فقدان حقّه في طلب فصل
العامل؛ لمخالفته قاعدة من النظام العام الحمائي. كذلك، يجب أن تصدر عن الشخص المفوض
بتقديمه، وخلال الميعاد المحدّد لذلك.

فما هو شكل البلاغ؟ ومن هو الشخص المفوض بتقديمه؟ وما هو الميعاد المحدّد لتقديمه؟

أولاً- شكل البلاغ:

أثار شكل البلاغ خلافاً بين شراح القانون. إذ يرى أحدهم^٤ أنه لا يُشترط في البلاغ شكلية
معينة، فالمهم أن يشتمل البلاغ اسم العامل والخطأ المرتكب، لتتأكد الجهات المختصة من الخطأ
والخسارة المترتبة عليها.

وعلى العكس من ذلك، يرى شارح آخر للقانون^٥ أنه لا يُشترط أن يُذكر في البلاغ اسم العامل
الذي ارتكب الخطأ، ففي بعض الأحيان لا يتمّ التعرف على مرتكب الخطأ، إلّا بعد أن تجري الجهات
المختصة التحقيق اللازم.

ونحن نرى أنّ الرأي الأول أولى بالتأييد، انطلاقاً من غاية هذا الإجراء في حماية العامل
المنسوب إليه الخطأ التأديبي، واستناداً إلى الدور الموكول إلى السلطة الرسميّة، والمتمثّل في التوثّق من
البلاغ المقدّم، وتثبيت مقدار الخسارة التي لحقت بصاحب العمل، لا إجراء تحقيق في الحادث المدعى
به من قِبَل صاحب العمل.

ثانياً- الشخص المفوض بتقديم البلاغ:

(١) عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠١، ص ٩٧٦.

(٢) انظر المادة (٣/٧٤) من قانون العمل اللبناني.

(٣) علي محسن عبد الله الوراق، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

(٤) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٦٦٤.

(٥) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٣٠٢.

أيضاً محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص ٦٨.

حدّد قانون العمل السوري^١ الشخص المفوض بتقديم البلاغ بصاحب العمل وحده. فهل يأخذ الفرع حكم الأصل في هذه الحالة، بحيث نستطيع القول: إنّه لا يجوز تقديم البلاغ إلا من قبل صاحب العمل شخصياً، تحت طائلة فقدان حقّه في طلب فصل العامل، كما هو الحال عليه بالنسبة للأصل المتمثّل بحق طلب فصل العامل؟

انطلاقاً من غاية هذا الإجراء في حماية العامل بصورة أوليّة_ من الادعاء الكيدي لصاحب العمل، ووصفه لأية خسارة تلحق به على أنّها خسارة جسيمة، نرى أنّه يمكن أن يتقدّم بالبلاغ صاحب العمل، أو أيّ شخصٍ آخر من طرفه. فهذا الأمر لا يُلحق ضرراً بالعامل، الذي لن تتأثر حقوقه باختلاف الشخص الذي تقدّم بالبلاغ، طالما أنّ الجهات المختصة لم تعارض المسألة، وقبلت بالبلاغ. وعليه، يمكن أن يتقدّم بالبلاغ مدير المنشأة، أو وكيل أعمال صاحب العمل، أو محاميه^٢. ولا تشكّل هذا الرخصة تجاوزاً للنظام العام الحمائي المخصّص أصلاً لحماية العامل؛ فإبلاغ الجهات المختصة هو جوهر هذه القاعدة التي لا يمكن العمل بخلافها، بغضّ النظر عن الشخص المفوض بتقديمها، على عكس ميعاد تقديم البلاغ الذي يُعدّ بحذافيره من النظام العام الحمائي.

ثالثاً - ميعاد تقديم البلاغ:

يسقط ميعاد تقديم البلاغ بمرور ثمانٍ وأربعين ساعة من تاريخ علم صاحب العمل بوقوع الحادث^٣، لا من وقت وقوعه. إلا أنّ هذه المهلة لا تبدأ بالسريان من وقت علم صاحب العمل بالخطأ فقط، ولكن أيضاً بالخسارة الجسيمة المترتبة على الخطأ؛ ذلك أنّ حقّ صاحب العمل في طلب فصل العامل لا يقوم بمجرد صدور المخالفة وحدها، إنّما يقوم بمجرد أن تُلحق المخالفة خسارة جسيمة بصاحب العمل^٤.

وعليه، فالحادث الذي يتعيّن على صاحب العمل الإبلاغ عنه يتكوّن من عنصرين: عنصر الخطأ وعنصر الضرر. ولا يكتمل علم صاحب العمل بالحادث، إلا إذا علِمَ بالعنصرين معاً، الخطأ والضرر ومقداره، وعند تحقّق العلم المتكامل بهذه الواقعة تبدأ مهلة الثماني والأربعين ساعة بالسريان. ولأنّ التوثيق من مسألة علم صاحب العمل بالحادث يُعدّ أمراً صعباً على العامل، فإنّنا نرى ضرورة تكليف صاحب العمل بإثبات تأخّر علمه بالحادث إذا تمّ بعد مرور ثمانٍ وأربعين ساعة من تاريخ ارتكاب العامل الخطأ المنسوب إليه. أمّا إذا اكتشف صاحب العمل الحادث خلال ثمانٍ وأربعين ساعة من تاريخ وقوع الخطأ، فإنّه لا يغدو ملزماً بالإثبات، لأنّها تمت ضمن المهلة القانونية التي نصّ عليها المشرّع.

(١) انظر المادة (٦٤/أ-٢) من قانون العمل السوري.

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، مرجع سابق، ص ٤٠٢.

(٣) محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، بدون ناشر عام ١٩٩٩، ص ١٥٨.

(٤) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٣٦.

والحاق العامل الضرر بمصالح المنشأة لا تأخذ هذه الصورة فحسب، إنما يمكن أن تأخذ صورةً أخرى تتجسّد في إفشائه لأسرار المنشأة التي يعمل فيها.

المطلب الثالث

إفشاء أسرار المنشأة

نظّم قانون العمل السوري التزام العامل بالمحافظة على مصالح المنشأة، انطلاقاً من القاعدة العامة التي تلزم طرفي العقد تنفيذه بحسن نية. مراعيّاً في ذلك أنّ عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، الأمر الذي يُنشئ علاقة وثيقة بين الطرفين، تتطلّب ثقة صاحب العمل بنشاط العامل، وإخلاصه في أداء واجبه في الحفاظ على المنشأة ومصالحها، والامتناع عن كلّ ما من شأنه أن يُلحق الضرر بتلك المصالح أو يتعارض معها^١.

فواجب الإخلاص الذي يجب أن يتمتّع به العامل حيال مصالح المنشأة التي يعمل فيها وتُعدّ مصدر رزقه، يحتم عليه المحافظة على أسرارها، وعدم البوح بها لأحد. وبالتالي، يُعدّ العامل ملزماً بمراعاة مصالح المنشأة الاقتصادية، وذلك بعدم إفشائه أسرارها. ولكنّ هذا لا يعني أن يتحوّل العامل إلى عبدٍ لهذه المصالح.

وهنا يأتي دور قانون العمل الأكثر صعوبة في تحقيق التوازن بين أمرين: حماية العامل من جهة، والحفاظ على مصالح المنشأة، من جهةٍ أخرى.

ولكن، ما هو أساس التزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة؟ (الفرع الأول)، وهل يجب أن تتسم المعلومات التي أفشاها بالسريّة؟ (الفرع الثاني)، وأن تكون متعلّقة بأعمال المنشأة؟ (الفرع الثالث)، وأن تكون مشروعة؟ (الفرع الرابع).

الفرع الأول

أساس التزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة

يُقصد بالتزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة، هو أن يكون أميناً على أسرار عمله، فلا يُفشيها للغير، وإلاّ كان مسؤولاً تجاه صاحب العمل^٢. ولا يُعدّ العامل مرتكباً لهذا الخطأ الذي يبرر فصله من العمل دون إخطار ودون مكافأة أو تعويض، إلاّ إذا أقدم على تصرّفٍ إيجابيّ وهو: إفشاء أسرار المنشأة.

(١) عبد الغني عمر الرويمض، مرجع سابق، ص ١٧٩.

(٢) علي العريف، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

ويجد هذا الالتزام أساساً له في القانون المدني السوري^١، الذي أوجب على العامل الحفاظ على أسرار العمل، أثناء سريان عقد العمل وبعد انقضائه.

ويُقصد بفترة سريان عقد العمل فترة تنفيذه وفترة التوقف عن تنفيذه للأسباب المحددة قانوناً أو اتفاقاً. إذ يظلّ العامل خلال مرحلة وقف عقد العمل ملزماً بالاستمرار بتنفيذ التزامه بالحفاظ على أسرار المنشأة، بالرغم من توقّفه عن تنفيذ التزامه الأساسي بأداء العمل^٢.

ولأهميّة التقيّد بهذا الالتزام أثناء تنفيذ عقد العمل، كالتزام منبثق عن التزام العامل بتنفيذ العقد بحسن نية، أشار إليه قانون العمل السوري^٣، وذلك في معرض حديثه عن واجبات العامل. فنصّ على أنه يجب على العامل: "أن يُحافظ على أسرار العمل فلا يُفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل بهذا الشأن".

ونلاحظ أنّ قانون العمل السوري نصّ في هذه المادة على ضمانتين لمصلحة العامل الملزم بالمحافظة على أسرار المنشأة. تتجلى أولى هاتين الضمانتين في ضرورة أن تكون المعلومات التي يجب على العامل الالتزام بسرّيتها متعلّقة بالعمل. وتتجسد الضمانة الثانية في تحديد طبيعة المعلومات التي يجب على العامل عدم إفشائها لأحد. وحددها المشرّع بتلك التي تُعدّ سرية بطبيعتها، والتي تصدر بها تعليمات كتابية عن صاحب العمل.

وكالتزام متمم لهذا الالتزام الأصيل، منع قانون العمل السوري^٤ العامل من مباشرة أيّ عملٍ آخر، إذا كان من شأنه أن يُمكن الغير أو يساعده لتعرّف أسرار المنشأة^٥. فنصّ على أنه يُحظر على العامل: "العمل لمصلحة الغير بما لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكّن الغير أو يُساعده للتعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل"^٦.

وحدّد قانون العمل السوري^٧ النتيجة المترتبة على إخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على أسرار المنشأة، بحرمانه من حقّه في استمرار عقد عمله. فنصّ على حقّ صاحب العمل في الفصل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض: "إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها".

ولأنّ هذه القاعدة من النظام العام الحمائي، فإنّه لا يجوز لصاحب العمل أن يُدرج بنداً في عقد العمل يقضي بإلزام العامل بالمحافظة على الأسرار الخاصة بعائلته، إلى جانب التزامه بالمحافظة على

(١) انظر المادة (٥١/د) من القانون المدني السوري.

(٢) Dalloz Action, Droit de L'emploi, op. cit., p.392.

(٣) انظر المادة (٩٥/ب-٩) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (٩٦/ج) من قانون العمل السوري.

(٥) الأصل أنّه من حقّ العامل ممارسة النشاط الذي يرغب به، طالما أنّه لا يُخالف النظام العام والآداب العامة. إلا أنّ المشرع منع العامل استثناءً من مباشرة أيّ نشاطٍ يلحق الضرر بالمنشأة التي يعمل فيها. سواء أكان هذا الضرر معنوياً يُصيب كرامة العمل، أم كان مادياً يلحق الخسارة بالمصالح المادية للمنشأة التي يعمل فيها، ويترتّب في ذمته واجب الإخلاص لها.

(٦) انظر المادة (٩٦/ج) من قانون العمل السوري.

(٧) انظر المادة (٦٤/أ-٦) من قانون العمل السوري.

أسرار المنشأة. فمثل هذا الاتفاق يقلل من الضمانات المقررة لمصلحة العامل ويشكل خرقاً لقاعدة من قواعد قانون العمل، التي لا يجوز الاتفاق على خلافها إلا لمصلحة العامل.

كذلك، يمكن الاتفاق على أن العامل لا يُعَدّ ملزماً بالمحافظة على أسرار المنشأة، إلا إذا صدر أمرٌ كتابيٌ بتحديد تلك المعلومات التي تشكل سراً. فمثل هذا الاتفاق يمنح العامل ضماناً أكبر عن تلك التي نص عليها قانون العمل. وفي هذه الحالة يُقدّم النصّ الاتفاقيّ على النصّ القانوني، دون أن يكون بمقدور صاحب العمل التمسك بالنصّ القانوني الذي يلزم العامل بالمحافظة على المعلومات ذات الطابع السريّ كذلك؛ لأنّه باتفاقه مع العامل يكون قد أسقط حقّه في التمسك بالنصّ القانوني.

فإذا كان التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل يجد أساساً له في النصّ القانوني، بالإضافة إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، الذي يلزم على طرفي العقد عدم الإضرار بالطرف الآخر، فما هي الشروط الواجب توفّرها في المعلومات التي يجب على العامل عدم البوح بها لأحد؟

الفرع الثاني

سرية المعلومات

لا تقوم مسؤولية العامل عن إفشاء أسرار المنشأة إلا إذا كانت المعلومة التي أفشاها تتسم بالسرية. ولكن، ما هو تعريف أسرار المنشأة؟ وما هي شروط اعتبار المعلومة سراً؟

أولاً- تعريف أسرار المنشأة:

لم يعرف قانون العمل السوري، كذلك لم يعرف العديد من المشرعين العرب¹ الأسرار الخاصّة بالمنشأة. فاجتهد شراح القانون لتوضيح المقصود بهذه الأسرار.

فعرّفها أحد شراح القانون² بأنّها: كلّ معلومة يحصل عليها العامل بحكم عمله، ولا تكون معلومة للغير، ويترتب على إفشائها إلحاق الضرر بصاحب العمل.

نلاحظ أنّ هذا الرأي أسس تعريفه لأسرار المنشأة على ثلاثة أركان، تكمل بعضها بعضاً وهي: أن تكون المعلومة التي أفشاها العامل حصل عليها نتيجة عمله، أي أنّها متصلة بالعمل، وأن تكون غير معلنة للغير لحين البوح بها من قبل العامل، وأن يترتب على هذا الإفشاء إلحاق الضرر بصاحب العمل.

ويؤخذ على هذا التعريف أنّه حدّد الجهة التي يمكن أن يصيبها الضرر نتيجة إفشاء العامل لأحد أسرار المنشأة بصاحب العمل. وكان من المستحسن بدلاً من ذكر "صاحب العمل" كشخص يلحقه الضرر نتيجة إفشاء السرّ، ذكر المنشأة كشخصٍ اعتباريٍّ؛ ذلك أنّ المنشأة شيءٌ وصاحب العمل شيءٌ آخر. فالضرر الذي يُصيب صاحب العمل في حياته الشخصية أو سمعته ليس بالضرورة أن يؤثر على مصالح المنشأة.

(1) انظر قانون العمل المصري، وقانون العمل الأردني.

(2) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ١٨٥.

وعرفها شارح آخر للقانون^١ -متفادياً هذه الخلط الحاصل بين صاحب العمل والمنشأة- بأنها: المعلومات الخاصة بتسيير المنشأة وعلاقتها بالعملاء، إذا كانت إذاعتها تفيد المنشآت المنافسة، أو تهز ثقة العملاء فيها.

ويؤخذ على هذا الرأي أنه حدّد المعلومات التي يمكن اعتبارها سرّاً بتلك المتعلقة بتسيير المنشأة وعلاقتها بالعملاء. علماً أنّ المعلومات المتعلقة بالتصنيع -على سبيل المثال- لا تقلّ أهمية في مضمار أسرار المنشأة عن تلك التي حدّدها.

كذلك، حصر الضرر الذي يمكن أن يترتب على إفشاء أسرار المنشأة بشكّلين فقط، وهما: أن تستفيد منشأة منافسة من السرّ، أو أن تهتزّ ثقة العملاء بالمنشأة، دون أن يتطرّق إلى الضرر المباشر الذي يمكن أن يترتب على إفشاء السرّ، كأن تتعرّض المنشأة لعملية سطو نتيجة معلومات أفشى بها العامل عن أماكن تخزين السلع والمواد الأولية.

في حين ذهب رأي آخر^٢ إلى أنّها: كلّ ما يتعلّق بطرق الإنتاج أو بمعاملات المحل ومدى نشاطه.

ويؤخذ على هذا الرأي أنه عرف أسرار المنشأة باعتماد على مضمون المعلومة، دون أن يتطرّق إلى الأثر المترتب على الإفشاء، والمتمثّل في الضرر الذي يُصيب المنشأة التي يعمل فيها العامل.

وبصورة أعم عرفها أحد شُرّاح القانون^٣ على أنّها: جميع المعلومات التي تتعلّق بالمنشأة، والتي أوجب القانون كتمانها أو جرى العرف بذلك، بحيث يترتب على إذاعتها الإضرار بمجموع المنشأة، أو زعزعة الثقة فيها. بشرط أن لا يكون هذا الكتمان سائراً لجريمة جزائية، أو حائلاً دون الكشف عن جريمة تمت، أو اكتملت فيها مرحلة الشروع.

ويؤخذ على هذا الرأي أنه سهي عن حقيقة هامة وهي أنّ القانون لا ينصّ على اعتبار معلومة معينة أو مجموعة من المعلومات سرّاً، فهذا الأمر يختلف من مهنة لأخرى وحتى من منشأة لأخرى تبعاً لتفاصيل العمل فيها.

لذلك، يُترك أمر تحديد أسرار المنشأة للعرف ولصاحب العمل، ويبقى للقضاء مهمة التوثق من الضرر المترتب على الإفشاء. أمّا القانون فإنه ينصّ على واجب عدم إفشاء أسرار المنشأة دون أن يحدّد ما يُعدّ سرّاً من عدمه. وبالتالي، فإنّ المعلومة يمكن اعتبارها سرّاً استناداً إلى العرف أو نظراً لوجود تعليمات كتابية صادرة عن صاحب العمل، وليس ما ينصّ عليه القانون.

وفي اتجاه آخر يرى أحد شُرّاح القانون^٤ أنه لا يمكن وضع قاعدة لما يُعدّ سرّاً من عدمه، فالأمر متروك لتقدير القضاء، وفقاً لكلّ حالة على حدة.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٥٠.

(٢) محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٣٦٠.

(٣) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤٣.

(٤) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، مرجع سابق، ص ١١٨.

ولكننا نعتقد أنّ ما لا يمكن فعله هو حصر وتحديد ما يُعدّ سرّاً من عدمه، وليست بالمهمّة "غير الممكنة" وضع قاعدة يمكن الاسترشاد بها لتحديد ما يُعدّ سرّاً من أسرار المنشأة، وما لا يُعدّ كذلك. ويمكننا تعريف أسرار المنشأة بأنّها: كلّ معلومة تتصل بأعمال المنشأة ونظم العمل فيها، وشؤونها الداخليّة وعلاقاتها الخارجيّة، والتي من شأن البوح بها إلحاق الضرر بالمنشأة. ويُعدّ من قبيل إفشاء الأسرار الخاصة بالمنشأة، إقرار العامل بحقيقة سعر السلعة، كذلك السعر الأدنى الذي اشترى به أحد العملاء؛ فذلك من شأنه أن يهزّ ثقة العميل بالمنشأة، ممّا يؤثّر على درجة الإقبال عليها^١.

كذلك، التصريح بحقيقة أرباح المنشأة أو ذكر أسماء عملائها، فذلك يُعدّ إفشاءً لأسرار المنشأة التجاريّة^٢. أمّا البوح بطرق التصنيع المتبعة في المنشأة، فإنّه يُعدّ إفشاءً لسرّ من الأسرار الصناعيّة للمنشأة^٣، التي يتحمّم على العامل المحافظة على سرّيتها.

والتزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة ينتهي في حالتين، وهم: إذا أصبحت هذه المعلومات أو البيانات معروفة لدى الغير بأيّ شكل كان، فلا يُسأل العامل عن إذاعتها، إلّا إذا كانت إذاعتها بين الناس على سبيل الإشاعة، وجاءت إذاعة العامل لها لتعزيز الشكّ وجعله يقيناً^٤. أو إذا رضي صاحب العمل نشرها بنفسه^٥. إلّا أنّ إبلاغ صاحب العمل لأسراره المهنيّة أو التجاريّة للجهات الرسميّة، لا يعني أنّه رضي بإذاعتها؛ فهذا الإبلاغ مجبر عليه بحكم القانون، كما أنّ هذه الجهات ملزمة قانوناً بعدم إفشاء أسرار المنشأة للغير^٦.

ثانياً - شروط اعتبار المعلومة سرّاً:

يطّلع العامل أثناء قيامه بالعمل على العديد من أسرار العمل، منها ما تتعلّق بالعمل الذي يؤديه شخصياً، ومنها ما تتعلّق بنشاط المنشأة ككل^٧. فما هي شروط اعتبار المعلومة سرّاً؟

١ - خصوصيّة المعلومة بطبيعتها:

لا تُعدّ جميع المعلومات التي تصل إلى علم العامل من قبيل الأسرار المهنيّة التي تكتسي صفة السرية؛ فالمعلومة لا تكون سرّيّة إلّا إذا كانت غير معروفة لدى عامة الناس^٨.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٥١.

(٢) حسن الفكاهاني، المدونة العماليّة، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار المعارف بمصر، ١٩٨٥، القاعدة ٢٢٢، المبدأ ٣٩٤، ص ٢٦٣.

(٣) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٥٠.

(٤) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ١٨٩.

(٥) علي محسن عبد الله الورقاء، مرجع سابق، ص ٢٩٠.

(٦) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤٤.

(٧) أحمد السعيد الزقرد، مرجع سابق، ص ١٧٨.

(٨) مكتب العمل العربي، انتهاء عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٢١.

ومتى اتصفت هذه المعلومات بالسريّة، أصبح من واجب العامل المحافظة على سريّتها، وعدم البوح بها لأحدٍ دون مبرّر؛ لأنّ ذلك سيُلحق ضرراً بالمنشأة التي يعمل فيها، وخصوصاً أنّ عنصر المنافسة يُعدّ عنصراً حاسماً في ميزان الربح والخسارة، وفقاً لمفاهيم الاقتصاد العالمي الحرّ. وبالتالي، يجب أن ينطبق على المعلومة التي أفشاها العامل وصف السرّ. أمّا إذا كانت المعلومة معروفة مسبقاً لدى الآخرين، فلا يُعدّ العامل مسؤولاً، ومستحقاً لجزاء الفصل من العمل^(١)؛ لانعدام مسؤوليته عن واقعة نشرها. والالتزام بالسريّة يشمل جميع أسرار المنشأة سواء أكانت سريّة بطبيعتها، أم اعتبرها صاحب العمل كذلك وأصدر تعليمات بذلك، أم جرى العرف على اعتبارها سرّاً.

٢- خصوصيّة المعلومة بناءً على أوامر صاحب العمل:

إنّ اعتبار المعلومة سرّاً بناءً على أوامر صاحب العمل يتفق مع ما جاءت به المادة (٩٥/ب) من قانون العمل السوري، التي أجازت اعتبار المعلومة ذات طابع سريّ استناداً لتعليمات صادرة عن صاحب العمل، شريطة أن تكون كتابيّة.

وحسناً فعل المشرّع السوري أنّه اشترط الكتابة في هذه الحالة؛ ليكون العامل على بينة من أمره فلا ينقل المعلومات التي تُعدّ من وجهة نظر صاحب العمل سرّاً إلى الغير، فيتعرّض للمساءلة، وهو أقدم على تصرفه بحسن النية، لاعتقاده أنّ هذه المعلومات لا تشكّل جزءاً من أسرار المنشأة.

فصدور تعليماتٍ كتابيّة من قِبَل صاحب العمل باعتبار المعلومة سرّاً، يعني أنّها ليست سرّاً بحدّ ذاتها، إنّما يجب أن تُعامل معاملة السرّ احتراماً لرغبة صاحب العمل في عدم إفشاءها للغير، لقناعاته الشخصيّة أنّ ذلك سيُلحق ضرراً بالمنشأة.

كذلك، فإنّ هذه الطريقة تحقّق سهولة في الإثبات، وتحمي العامل من ادعاء صاحب العمل بأنّه أفشى سرّاً من أسرار العمل، بالرغم من أنّه أصدر تعليمات شفهيّة تقضي بعدم البوح بها لأحد، بهدف التخلّص من العامل، وإسقاط حقّه في استمرار عقد عمله، مع حرمانه من حقّه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة.

وبالتالي، تُعدّ المادة (٩٥/ب) مكتملة للمادة (٦٤/أ-٦). إذا تنصّ هذه المادة على الجزاء المترتّب على مخالفة العامل لالتزامه بالمحافظة على أسرار المنشأة، وهو الفصل من العمل مع حرمانه من الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة. في حين أنّ المادة (٩٥/ب) تنصّ على الالتزام بالسريّة وتحدّد ضوابط هذا الالتزام وأبعاده. فالشروط الواردة في هذه المادة تُعدّ ملزمة لصاحب العمل، ولا يجوز له مخالفتها، إلّا لمصلحة العامل؛ لأنّها من النظام العام الحمائي.

كذلك، لا يجوز لصاحب العمل أن يُصدر تعليمات تكتسي صفة العموميّة، وعدم التخصيص بصدد الالتزام بالسريّة، وذلك بأن يُعتبر سرّاً جميع المعلومات المتعلّقة بالعمل، الكبيرة منها والصغيرة على حدّ سواء.

(١) محمد علي عمران، مرجع سابق، ص ١٦١.

(٢) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٦٤.

فمثل هذا النصّ الغامض ينطوي على غشٍّ واضحٍ يهدف إلى التحايل على الميزة القانونية التي تبنها المشرّع لمصلحة العامل، وذلك بإنهاء عقد العمل، وحرمان العامل من حقوقه، كلّما أراد صاحب العمل ذلك، مستغلاً النصّ القانوني الذي يسمح له بإصدار تعليماتٍ تُلزم العامل بعدم إفشاء معلوماتٍ معيّنة من أسرار المنشأة.

فإذا وجدت تعليمات كتابية صادرة عن صاحب العمل باعتبار بعض المعلومات الخاصة بالمنشأة سراً، ليس للعامل أن يدفع بأنها لا تُعدّ كذلك. على عكس حالة عدم وجود تعليمات كتابية. عندها بإمكان العامل مناقشة صاحب العمل حول مدى إمكانية اعتبار المعلومة التي أفشى بها سراً، من عدم اعتبارها كذلك، وذلك في ضوء أهمية المعلومة ودورها في الحفاظ على مصالح المنشأة. والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال: أيجب أن تكون المعلومات التي أفشاها العامل متعلّقة بأعمال المنشأة، أم يمكن أن تخصّ صاحب العمل؟

الفرع الثالث

تعلّق المعلومات بأعمال المنشأة

يخرج عن نطاق الالتزام بالمحافظة على السريّة، تلك المعلومات التي يُفشيها العامل، ولكنّها لا تتعلّق بالعمل، كأن تكون متعلّقة بالحياة الشخصية لصاحب العمل، بالرغم من أنّ هذا الأمر يمكن أن يسبّب له أضراراً أدبية، أو إساءة لسمعته^(١).

ولا يُشترط أن يطلع العامل على الأسرار الخاصة بالمنشأة من خلال العمل الذي يؤديه شخصياً. فهذا الالتزام يشمل كافة أسرار المنشأة، بصرف النظر عن الوسيلة التي جعلته يتعرّفها^(٢)؛ وذلك لإطلاق النصّ، وعدم وجود ما يدلّ على أنّ هذا الالتزام مقصور على ما يحصل عليه العامل من معلومات نتيجة عمله. بل على العكس تماماً، فالمشرّع استعمل عبارة "الأسرار الخاصة بالمنشأة" الأمر الذي لا يترك مجالاً لتفسير النصّ بخلاف ذلك، وتقييده دون وجود مبرّرٍ أو دليلٍ على ذلك، وفقاً للقاعدة الفقهيّة التي تقول: "المطلق يجري على إطلاقه ما لم يقم الدليل على تقييده".

والالتزام بالسريّة يشمل جميع أسرار المنشأة، سواء أكانت أسراراً صناعية متعلّقة بطريقة الإنتاج والآلات والمواد المستعملة، أم أسراراً تجارية متعلّقة بنشاط المنشأة التجاري ومعاملاتها وأسعار منتجاتها^(٣)، أو غيرها.

ويمتدّ نطاق التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل إلى فروع المنشأة كافة، دون أن ينحصر بالمنشأة التي يُباشر فيها العمل؛ إذ تُعدّ جزءاً من المنشأة - التي يعمل فيها العامل - فروع المنشأة التي يملكها صاحب العمل، والتي تباشر النشاط نفسه أو نشاطاً مرتبطاً بنشاط المنشأة التي ينتمي إليها العامل.

(١) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٣٨.

(٢) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٠٠.

(٣) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص ١٦٩.

ولكن، إذا قام صاحب العمل بمباشرة نشاطٍ آخر، يختلف بطبيعته وبشكلٍ كليٍّ عن النشاط الذي تُبأشره المنشأة التي يعمل فيها العامل، فهل يُعدّ الأخير ملزماً بالمحافظة على أسرار المنشأة التي تمارس نشاطاً مختلفاً؟

يرى أحد شُرّاح القانون^١ أنّ التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل، مقصور على المنشأة التي يعمل فيها العامل وعلى فروع هذه المنشأة، دون أن يمتدّ إلى منشأة أخرى تمارس نشاطاً مختلفاً، وإن كانت تخصّ صاحب العمل نفسه.

إلا أنّ الاتجاه الموسع لمحكمة النقض الفرنسيّة^٢ يرى أنّ الشركات المكونة لمجموعة ذات مصالح اقتصادية موحّدة، تُعدّ بمثابة منشأة واحدة بالنسبة إلى العامل، بالرغم من استقلال كلّ منها بشخصيتها القانونيّة.

وبالتالي، يُعدّ العامل مسؤولاً تجاه صاحب العمل -وفقاً لهذه المحكمة- إذا أفشى سرّاً خاصاً بمنشأة لا يعمل فيها، طالما أنّ ملكيتها تعود لصاحب العمل، سواء أكانت تمارس نفس نشاط المنشأة التي يعمل فيها العامل، أم كانت تمارس نشاطاً مختلفاً.

ونحن نعتقد أنّ هذا الاتجاه لا يمكن الأخذ به في ظلّ قانون العمل السوري انطلاقاً من نقطتين، وهما:

النقطة الأولى: إنّ قانون العمل السوري قصر التزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة، بالأسرار الخاصّة بالمنشأة التي يعمل فيها العامل، ولو أراد المشرّع التوسّع في هذا المجال، لنصّ في المادة (٦٤/٦-٦) على أنّه يُعدّ خطأً تأديبياً يبزّر الفصل: إفشاء العامل لأسرار المنشآت التي يملكها صاحب العمل.

النقطة الثانية: يُعدّ التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل التزاماً متفرّعاً عن التزامه بالأمانة والإخلاص أثناء أدائه العمل. وهذا الالتزام لم يقزّره المشرّع لخدمة مصالح صاحب العمل الشخصية، إنّما لخدمة مصالح المنشأة التي ينتمي إليها العامل.

ولكنّ هذا لا يمنع صاحب العمل من مقاضاة العامل، لا بوصفه عاملاً لديه، إنّما استناداً للقاعدة المدنيّة^٣ التي تقول: "كل خطأ سبب ضرراً للغير يلتزم مرتكبه بالتعويض"، وذلك وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيريّة. فخطأ العامل بإفشائه أحد أسرار المنشأة التي يملكها صاحب العمل هو تصرف يُلحق الضرر بالأخير، الأمر الذي يستوجب التعويض عنه.

ويبقى للقضاء التوثّق من واقعة الخطأ، والضرر المنسوب إلى العامل، وعلاقة السببيّة بينهما، لاتخاذ القرار المناسب، إمّا بإلزام المدعى عليه العامل بالتعويض، وتحديد مقدار أو الحكم ببراءته من التهمة المنسوبة إليه.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٥٢.

(٢) إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤١٣.٤١٤.

(٣) انظر المادة (١٦٤) من قانون العمل السوري.

ولا يكفي أن تكون المعلومة التي أفشاها العامل سرية بطبيعتها، أو بناءً على أوامر صاحب العمل، وأن تكون متصلة بالعمل، بل لا بد أن تكون مشروعة.

الفرع الرابع

مشروعية المعلومات

انطلاقاً من غاية القانون في المحافظة على أمن المجتمع واستقراره نقول: إن القانون لا يحمي المصالح غير المشروعة، فالمصالح المشروعة هي التي تحظى بحماية المشرع. لذلك، يُشترط في الأسرار الخاصة بالمنشأة أن تكون مشروعة، لا تشكل مخالفة للقانون بفروعه كافة، المدني والجزائي والعمالي والضريبي، وإلا عُدَّ الإبلاغ عنها واجباً على العامل، لا إفشاءً للسر، وخيانة للأمانة.

وبناءً على ما سبق، لا يُسأل العامل إذا أذاع أسرار صاحب العمل غير المشروعة، كما لو كانت تشكل مخالفة لقوانين العمل^١، أو مخالفة للنظام الضريبي أو المالي، كالتلاعب في السجلات بقصد التهريب من ضريبة الدخل^٢. كذلك، إذا كانت الأسرار تمس أمن الدولة أو اقتصادها، عندها يُعدّ التبليغ عنها للجهات المختصة واجباً على العامل، تحت طائلة المسؤولية^٣.

وفي هذا الصدد قضت محكمة استئناف أبو ظبي^٤ أن: "الأسرار التي يُحرّم على العامل إفشاؤها هي التي تتعلّق بأسرار مهنته واختراعاته، وطرق تنفيذ فعاليته الفنية والمهنية والتجارية، أمّا المخالفات القانونية التي يرتكبها صاحب العمل فلا تعتبر من الأسرار التي يمتنع على العامل الإبلاغ عنها، خاصةً إذا كانت هذه المخالفات التي يمتنع على العامل الإبلاغ عنها تشكل مخالفة أو جريمة قانونية، حيث إن التكتّم عنها، وليس الإبلاغ عنها، هو الجريمة".

كذلك، إذا كانت المعلومات التي توصلّ العامل إلى معرفتها تُدين صاحب العمل جزائياً، فإنّ الإبلاغ عنها للجهات المختصة لا يُعدّ إفشاءً للسر؛ فالإبلاغ عن الجريمة واجب على كلّ مواطن^٥.

وهذا الواجب مقدّم على واجب حماية أسرار العمل؛ ذلك أنّ إفشاء العامل لأسرار المنشأة وإن كان يهدد مصالح المنشأة، فإنّ عدم الإبلاغ عن الجريمة يهدّد أمن المجتمع وسلامته. كذلك، فإنّ إبلاغ العامل عن المخالفات العمالية لمفتش العمل أو الجهات المختصة، لا يُعدّ إفشاءً لأسرار المنشأة؛ لأنّ

(١) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٥٩٠.

(٢) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ١٨٩.

(٣) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٥٠٠.

(٤) استئناف أبو ظبي رقم ٧٨ لسنة ١٩٧٩ تاريخ ١٢/١٢/١٩٧٩ مجموعة الأحكام ج٢، ص ٥٨٩. مذكور لدى: المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٥) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ١٣٨.

(٦) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، مرجع سابق، ص ٣٤٦.

هذه المعلومات وإن كانت سرّاً بالنسبة لصاحب العمل، ولكنها تشكل خرقاً لقواعد قانون العمل، التي تُعدّ من النظام العام الحمائي.

ويُسال العامل عن إفشائه لأسرار المنشأة، وإن لم يكن هدفه تحقيق الربح، ولم يتلقّ مقابلاً عن تصرفه؛ إذ لا تؤثر في مسؤولية العامل انتفاء نية الإضرار لديه بصاحب العمل^١. وبالتالي، ليس للعامل التمسك بحسن نيته لدفع المسؤولية المترتبة على خطئه.

كذلك، لم يتطلب قانون العمل السوري أن يترتب على خطأ العامل أيّ ضرر؛ ذلك أنّ عنصر الضرر ليس ركناً من أركان المسؤولية التأديبية المترتبة على إفشاء أسرار المنشأة.

وعلى العكس من هذا الاتجاه اشترط قانون العمل المصري^٢ -كي يغدو العامل مخالفاً بالتزامه ومستحقاً لجزاء الفصل- أن يترتب على إفشائه لأسرار العمل ضرر جسيم بالمنشأة. فصاحب العمل ملزم في ضوء هذه المادة أن يُثبت -وهو المدعي- واقعة الخطأ والضرر الجسيم وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر الذي لحق به نتيجة إخلال العامل بالتزامه في المحافظة على أسرار العمل.

وبالتالي، وفر المشرع المصري أكبر قدرٍ من الحماية للعامل. وإن كان بإمكان صاحب العمل محاسبة العامل المخلّ بالتزام السريّة، وفرض الجزاء التأديبي بحقه، ولكنه لا يستطيع فصله من العمل، إلا إذا ترتب على إفشائه لأسرار المنشأة أضراراً جسيمةً، مستبعداً بذلك الأضرار البسيطة والمتوسطة.

ولكننا نعتقد أنّ عدم نص المشرع السوري على ضرورة أن تكون الأسرار محل الإفشاء جوهريّة أو هامّة، أو أن يترتب عليها ضرر فعلي لصاحب العمل، لا يعني أنّ بإمكان صاحب العمل فصل العامل لمجرد إفشائه أيّ سرّ من أسرار العمل، مهما كانت أهميته، ومهما كان الضرر الذي أصابه بسيطاً؛ ذلك أنّ خطورة جزاء الفصل من العمل تقتضي أن تكون الأسرار مهمّة، بحيث تبرّر فرض مثل هذا الجزاء.

إلا أنّ هذا الرأي لا يُعدّ ملزماً لصاحب العمل، وليس للعامل التمسك به في ظلّ غياب نصّ صريح بذلك. لذلك، فإننا نقترح على المشرع السوري تعديل نصّ المادة (٦٤/أ-٢) واشتراط وجود خسارة جسيمة تلحق بالمنشأة نتيجة إفشاء العامل لأحد أسرارها، ليغدو هذا الإفشاء تصرفاً يستدعي فرض أقصى جزاء بحقه وهو الفصل من العمل، مع حرمانه من حقه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة.

أما إذا لم تلحق المنشأة خسارة جسيمة جراء تصرف العامل، فإننا نرى أنّه من حقّ صاحب العمل محاسبة العامل، وذلك بفرض الجزاء التأديبي الذي يراه مناسباً بحقه، باستثناء جزاء الفصل من العمل الذي يمكن فرضه في حالة أخرى -بالإضافة إلى حالة وجود خسارة جسيمة مترتبة على إفشاء أسرار المنشأة- وهي حالة تكرار الإفشاء. فعدم محاسبة العامل بهذا الجزاء من المرة الأخرى يعطي مجالاً لاستمرار عقد العمل، مع وجود خطر إنهاء عقده في حال تكراره الخطأ ذاته، ودون أن نحدّد قيماً زمنياً لهذا التكرار، إنّما يؤخذ بعين الاعتبار طوال مدّة استمرار عقد العمل.

(١) علي العريف، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

(٢) انظر المادة (٥/١٦٩) من قانون العمل المصري.

فمجرد ذكر العامل لمقدار الإنتاج اليومي للمؤسسة -على سبيل المثال- لا يبرّر فصله من العمل. وخاصة إذا لم تكن الأضرار التي أصابت صاحب العمل جسيمة، بحيث ينتفي مبرر فرض هذا الجزاء^١. وإن كان بالإمكان محاسبة العامل، وذلك بفرض الجزاء المناسب بحقه، مع استثناء جزاء الفصل من العمل.

ويقتصر التزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة على نقل المعلومات إلى الغير، دون أن يتعداه إلى استفادة العامل من هذه الأسرار لحسابه الخاص، بعد انقضاء علاقة العمل إلا في حدود شرط عدم المنافسة^٢.

وعلى العكس من ذلك، يرى أحد شُرّاح القانون^٣ أن استعمال العامل للمعلومات التي اطلع عليها أثناء العمل، لمصلحته أو لحسابه الخاص بعد انقضاء عقد العمل، يُعدّ إخلالاً منه بالتزامه بالمحافظة على سرية المعلومات. فهو لم يطلع على السرّ إلا ليستعمله لمصلحة صاحب العمل، لا لمصلحته الشخصية، والقول بغير ذلك يعني إفراغ الالتزام بالسرية من مضمونه.

ولكننا نرى أنّه لا بدّ من التمييز في هذا الصدد بين استغلال أسرار المنشأة واستعمالها. فاستعمال العامل للأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله التابع المأجور بنفسه، وفي عمله الخاص، وإن كان بقصد جني الربح لا يُعدّ إخلالاً منه بالتزامه بالمحافظة على أسرار المنشأة، إلا في حدود شرط عدم المنافسة؛ فالمعلومات التي يطلع عليها العامل تغدو جزءاً من شخصيته وخبرته، التي يواجه بها ظروف العمل الخاصّة به. وما من نصّ يمنع العامل من استعمال خبرته المهنيّة والاستفادة منها.

أما إذا استغلّ العامل الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله بقصد الإساءة إلى مصالح المنشأة، أو لبيعها بمقابل إلى منشأة منافسة، عندها يُعدّ مخالفاً بالتزامه بالحفاظ على أسرار المنشأة، ومتعسفاً في استعمال الحق.

وخارج هذا النطاق ليس لصاحب العمل أن يُحاسِب العامل على إفشائه أيّة معلومة لا ينطبق عليها وصف السرية، أو لا تتعلّق بالعمل، أو إذا كانت غير مشروعة، حتى في حال وجود نصّ اتفاقي؛ وذلك لمخالفة مثل هذا الاتفاق لقاعد من قواعد قانون العمل، التي تُعدّ من النظام العام الحمائي.

والتزام العامل بالمحافظة على أسرار المنشأة يقتضي منه التزامه بعدم منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه، لأنّ هذا التصرف سيُلحق الضرر -هو الآخر- بالمنشأة، من حيث المأل.

(١) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٢٤.

(٢) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ١٩٣.

(٣) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٥٠١.

المطلب الرابع

منافسة صاحب العمل

ألزم قانون العمل السوري^١ العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل^٢. فنصّ على أنّه: "يُحظر على العامل: ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يُمارسه صاحب العمل أثناء سريان مدّة عقده، أو الاشتراك في نشاطٍ من هذا القبيل، سواء بصفته عاملاً أو شريكاً، ما لم يتمّ الاتفاق على خلاف ذلك".

ولكن، ما الذي عناه المشرّع السوري في عجز هذه المادة بقوله: "ما لم يتمّ الاتفاق على خلاف ذلك"؟ أيّ ذلك أنّ بإمكان صاحب العمل أن يتفق مع العامل على منعه من أداء أيّ عمل آخر أثناء سريان مدّة العقد وإن كان مختلفاً عن نشاط منشأته؟ أم أنّ المقصود بذلك أنّه بإمكان العامل أن يتفق مع صاحب العمل على إعفائه من هذا الالتزام القانوني؟

انطلاقاً من الطبيعة القانونية لقواعد قانون العمل نقول: إنّ المقصود بذلك هو إمكانية إعفاء العامل من هذا الالتزام القانوني الذي وضع أصلاً لحماية مصالح المنشأة، وذلك بإدراج بندٍ اتفاقيّ بذلك. فإذا وجد مثل هذا الاتفاق لم يعد بإمكان صاحب العمل التمسك بقواعد قانون العمل لمحاسبة العامل الذي يمارس نشاطاً مشابهاً لنشاط منشأته؛ لأنّ قواعد قانون العمل هي من النظام العام الحمائي، الأمر الذي يعني تقديم الاتفاق الذي هو أكثر فائدة للعامل على النصّ القانوني. وبالمقابل، ليس لصاحب العمل الاتفاق على منع العامل من مزاولته أيّ عملٍ، وإن كان مختلفاً عن نشاطه؛ لمخالفة مثل هذا الاتفاق لقواعد قانون العمل.

لذلك، تُعدّ هذه الإضافة -من وجهة نظرنا- من قبيل الزيادة التي لا تحقّق للعامل أيّة فائدة. فقصد المشرّع بالاتفاق المخالف، ذلك الاتفاق الذي يتمّ لمصلحة العامل. وهذا الأمر يُعدّ تكراراً لما جاءت به المادة (٦/ب) من قانون العمل، والتي أقرت بسريان الشرط الأفضل المقرّر لمصلحة العامل، وإن كان مخالفاً لنصّ من نصوص قانون العمل، مكرساً بذلك الطابع الحمائي لقواعد هذا القانون. ولكن، ما هو أساس التزام العامل بعدم المنافسة؟ (الفرع الأول) وما هو نطاق الإخلال بهذا الالتزام؟ (الفرع الثاني) وما هو الأثر المترتب على الإخلال به؟ (الفرع الثالث).

(١) انظر المادة (٩٦/د) من قانون العمل السوري.

(٢) لا يُعدّ إخلال العامل بالتزامه بعدم منافسة صاحب العمل خطأً يبرّر فصله من العمل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض، وذلك لحصرية حالات الفصل التأديبي. ولكننا سنتطرق إليه بوصفه التزاماً مكملاً لالتزام المحافظة على أسرار المنشأة من جهة، وإمكانية اعتبار صاحب العمل هذا التصرف إخلالاً من قِبَل العامل بالتزام جوهريّ يبرّر فصله استناداً للبند الخامس من المادة (٦٤/أ).

الفرع الأول

أساس الالتزام بعدم المنافسة

يجد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثناء سريان عقد العمل أساساً له في واجب العامل بالتحلي بالأمانة والإخلاص في أدائه العمل. فالعامل ملزم بموجب عقد العمل بالولاء المهني لصاحب العمل، والامتناع عن كل ما من شأنه المساس بهذا الواجب. ويكفي في هذا الصدد مجرد منافسة صاحب العمل في ذات نشاطه، دون اشتراط حدوث الضرر^١.

ونحن نعتقد أنّ هذا الالتزام يجد أساساً له -بصورة أوليّة- في مبدأ حُسن النية في تنفيذ العقود، الذي يمنع أيّاً من الطرفين إلحاق الضرر بالطرف الآخر. ومنافسة العامل لصاحب العمل في ذات نشاطه يُلحق ضرراً بمصالح المنشأة الاقتصادية. ويرى أحد شُرّاح القانون^٢ أنّ هذا الالتزام هو "تطبيقاً مباشراً لواجب العامل في التفرغ لعمله". وبالتالي، يجد أساساً له في واجب التفرغ للعمل.

ولكننا نرى أنّ واجب التفرغ للعمل هو التزمّ يجب التقيّد به خلال أوقات العمل. أمّا بعد انتهاء دوام العمل، فإنّ العامل يستعيد حريته في ممارسة العمل الذي يرغب به، ولا يحده في ذلك سوى واجبه بأدائه العمل في اليوم التالي على أكمل وجه.

كذلك، فإنّ التفرغ للعمل شيءٌ وعدم المنافسة شيءٌ آخر. فالأول يهدف إلى الحفاظ على طاقة العامل وقوته، وعدم استفادها نتيجة أدائه لعملٍ آخر خارج أوقات العمل. في حين أنّ الثاني يهدف إلى الحفاظ على مصالح المنشأة الاقتصادية، بدليل أنّ المنافسة يمكن أن تتم بصورة لا تؤدي إلى إرهاق العامل؛ وذلك من خلال مساهمته في منشأة منافسة بصفته شريكاً في رأس المال، مع أنّ هذه المساهمة تشكّل منافسة حقيقية لصاحب العمل.

ويرى شارح آخر للقانون^٣ أنّ منافسة العامل لصاحب عمله -سواءً أكان بشكلٍ شخصي أم من خلال عمله في منشأة منافسة- يؤدي إلى إفشاء أسرار العمل. ولا يخفى على أحد أنّ العامل ملزم بعدم إفشاء أسرار المنشأة تحت طائلة فصله من العمل. وإذا سلمنا أنّ العمل الآخر لا يؤثر على أسرار المنشأة، فإنّ التوفيق بين المصالح المتعارضة أو المتنافسة متعذر من الناحية العملية؛ إذ سيضطر العامل إلى تفضيل أحد العاملين على الآخر.

وتأييداً لهذا الاتجاه اعتبر القضاء المصري^٤ أنّ منافسة العامل لصاحب العمل يُعدّ إفشاءً لأسرار المنشأة، وإخلالاً بالالتزام جوهرى مترتب على عقد العمل، الأمر الذي يبرّر فصله دون إنذار أو مكافأة.

(١) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(٢) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ١٩٠.

(٣) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٦٢.

(٤) علي العريف، مرجع سابق، ص ٢٣٨.

ولكننا نرى أنّ منافسة العامل لصاحب العمل، لا تشكّل لمجرد وقوعها إفشاءً لأسرار المنشأة، بل لا بدّ من قيام الدليل على ارتكاب العامل لهذا الخطأ المبرّر للفصل دون إخطار ودون مكافأة أو تعويض، والمتمثّل في إفشائه لأسرار المنشأة من خلال أدائه لعملٍ مُنافس.

وفي هذه الحالة يجب على صاحب العمل أن يطلب فصل العامل استناداً لهذا السبب، وعلى السُلطة المختصة التنبّيت من ارتكاب العامل للخطأ المنسوب إليه. أمّا القول: إنّ منافسة العامل لصاحب العمل تُعدّ إفشاءً لأسرار المنشأة، فإنّه أمرٌ غير مقبول؛ لأنّه يهدر حقّ العامل في الاستمرار بالعمل وحقّه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة، دون وجود أيّ مبرّر قانوني لهذا الإنهاء.

كذلك، لا يمكننا القول إنّ منافسة العامل لصاحب العمل تُعدّ إخلالاً بالتزام جوهريّ مترتبٍ على عقد العمل؛ لأنّ الالتزام الجوهريّ المترتب على عقد العمل يتمثّل في أداء العامل للعمل المطلوب منه على أكمل وجه. فإذا لم يؤثّر العمل الآخر على قدرة العامل في العمل والإنتاج، فإنّه لا يُعدّ مخالفاً بالتزام جوهريّ يبزّر فرض جزاء الفصل بحدّه، وإن كان مخالفاً بالتزام قانوني نصّ عليه قانون العمل. وهذا من حيث الأصل والمبدأ، مع احترام الحالات الاستثنائية التي يمكن أن تُشكّل فيها منافسة صاحب العمل إخلالاً بالتزام جوهريّ ينصّ عليه العقد أو النظام الداخلي للعمل.

ونعتقد أنّ صاحب العمل يمكن أن يلجأ إلى اعتبار التزام العامل بعدم المنافسة التزاماً جوهرياً، إذا كان العمل الذي يُباشره صاحب العمل نادراً من نوعه، بحيث يؤدي منافسة العامل له إلى تراجع أرباحه إلى النصف - على سبيل المثال - نتيجة استغلال الأخير لأسرار العمل لتحقيق مكاسب شخصية لنفسه، على حساب صاحب عمله.

لذلك، فإننا نرى بأنّ تقدير مسألة مدى الترابط بين واقعتي الإفشاء والمنافسة، وفيما إذا كانت المنافسة تشكّل إخلالاً بالتزام جوهريّ أم لا، هو أمرٌ متروك للقضاء، ليقدر المسألة وفقاً لكلّ حالةٍ على حدة، دون أن تكون هناك قاعدة عامة تطبّق على جميع الحالات دون استثناء، تماشياً مع هدف قانون العمل في توفير أكبر حماية ممكنة للعامل.

وبالرغم من ذلك، فإنّ أحد شُرّاح القانون¹ يرى أنّ منافسة العامل لصاحب العمل تُعدّ أسوأ صور الإخلال بالتزام جوهريّ.

ونحن نرى أنّ الالتزام بعدم المنافسة يجد أساساً له في نظرية التعسف في استعمال الحقّ. فالعامل يتمتّع بالحرية المطلقة في ممارسة العمل الذي يرغب به بعد انتهاء أوقات العمل، إلّا أنّ حقّه هذا مقيد بشرط عدم إلحاق الضرر بالمنشأة التي يعمل فيها. فعمله الآخر سواءً أكان خاصاً به أم لدى صاحب عمل آخر، يجب أن لا يؤثّر على حسن سير العمل، وذلك في ضوء طبيعة أعمال وأهداف المنشأة.

وبالتالي، فمبدأ حرية العمل يجب أن لا يترك أثراً سلبياً على مصالح المنشأة. وحماية مصالح المنشأة يجب أن لا تؤثر على حقوق العامل، بوصفه فرداً في الدولة له حقوق يصونها الدستور.

(¹) حسن الفكهاني، مرجع سابق، القاعدة ٢٢٠، المبدأ ٣٩١، ص ٢٦١.

فالالتزامات العقدية يجب تنفيذها بحسن نية. وبالتالي، يجب على العامل أن لا يتمسك بحقه في أداء العمل الذي يرغب به على نحو يُعدّ متعسفاً في استعمال الحق^١. وبالمقابل، يجب عدم المغالاة في حماية مصالح المنشأة بصورة تؤثر على حقوق العامل الأساسية، والتي يكفلها له الدستور والقانون. وعليه، ليس لصاحب العمل أن يُحاسب العامل الذي يُمارس عملاً آخر، طالما أن هذا العمل لا يمتد إلى نشاط منشأته بصلة، ولا يؤدي إلى إرهاق العامل، ولا يؤثر في قدرته على أداء العمل^٢. وهذا يعني أن بإمكان صاحب العمل أن يتفق مع العامل على إعفائه من هذا الالتزام القانوني الذي وضع أصلاً لحماية مصالح المنشأة، وذلك بإدراج بندٍ اتفائيّ بذلك.

فإذا وجد مثل هذا الاتفاق لم يعد بإمكان صاحب العمل التمسك بقواعد قانون العمل لمحاسبة العامل الذي يمارس نشاطاً مشابهاً لنشاط منشأته؛ بسبب تقديم الاتفاق الذي هو أكثر فائدة للعامل على النص القانوني.

وبالمقابل، ليس لصاحب العمل الاتفاق على منع العامل من مزاوله أي عمل آخر أثناء سريان مدة العقد، وإن كان مختلفاً عن نشاط منشأته، لمخالفة مثل هذا الاتفاق لقواعد قانون العمل التي تُعدّ أمراً من حيث الأصل والمبدأ، ويجوز مخالفتها لمصلحة العامل. وبناءً على ما سبق، ليس لصاحب العمل مساءلة العامل الذي يُمارس نشاطاً لا يؤثر في المركز الاقتصادي لمنشأته، ويعيد كلّ البعد عن دائرة نشاطها^٣.

الفرع الثاني

نطاق الإخلال بالالتزام عدم المنافسة

إنّ نطاق الالتزام بعدم المنافسة يمكن تحديده من خلال شكل الإخلال وصوره.

أولاً- شكل الإخلال بالالتزام عدم المنافسة:

حدّد قانون العمل السوري شكل الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة بالنشاط المماثل لنشاط صاحب العمل، دون أن يحدّده بالنشاط المشابه. فالنشاط المماثل يعني التطابق الكامل أو شبه الكامل بين العاملين. في حين لو أنّه حدّدها بالنشاط المشابه، لكان قد حرم العامل من ممارسة عدّة أنشطة، لمجرد أنّها تنتمي لفئة النشاط الذي يُمارسه صاحب العمل.

وحّدّد شكل ممارسة العامل لنشاطٍ مماثلٍ لنشاط صاحب العمل بممارسته لها بشكلٍ مباشر، من خلال عمله بصورة مستقلة ولحسابه الشخصي، خلال فترة سريان عقد العمل، أو بصورة غير مباشرة من خلال عمله في منشأة منافسة.

(١) خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٩٨.

(٢) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ١٨٦.

(٣) عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣١٤-٣١٥.

ويستوي في الأمر أن يعمل العامل في المنشأة المنافسة بصفته عاملاً أم شريكاً. ففي الحالتين يُعدّ مخالفاً بالتزامه بعدم المنافسة، ما لم يوجد نصّ اتفاقيّ بخلاف ذلك، يسمح للعامل بالعمل في أيّ منشأة يرغب بها.

وبالرغم من ندرة هذه الحالة -من الناحية الفعلية- ولكن ليس من المستحيل حدوثها. فمثل هذا الاتفاق يمكن أن يقع إذا كان العامل يملك مستوى عالٍ من العلم والمعرفة، وبإمكانه تطوير العمل بصورة لا يستطيع الكثيرون أدائها. عندها يلجأ العامل إلى اشتراط إمكانية عمله في منشأة منافسة كذلك. كأن يكون خبير أدوية، يجري بحثاً وتجارب، ويساهم في تطوير الصناعات الدوائية، فيضع في عقد العمل بنداً يقضي بحرية عمله في منشآت أخرى.

ففي هذه الحالة يقدّم البند الاتفاقيّ على النصّ القانوني؛ لأنّ هذه القاعدة من النظام العام الحمائي، التي يجوز مخالفتها لمصلحة العامل. وعمل العامل في منشأة أخرى يُحقّق له مصلحة ماديّة، من خلال حصوله على أكثر من أجر واحد، ومصلحة مهنيّة، من خلال تطويره مهاراته العمليّة.

والمأخذ الوحيد على قانون العمل السوري في هذه المادّة أنّه منع العامل من ممارسة نشاطٍ مماثلٍ للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، دون أن يحدّد نطاق هذا الالتزام بالنشاط الذي يُمارسه العامل لدى صاحب العمل فقط، دون الأنشطة الأخرى التي يمكن أن يمارسها الأخير، وتكون بعيدة كلّ البعد عن النشاط الذي يمارسه العامل.

فالالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، مقررّ لخدمة مصالح المنشأة التي يعمل فيها العامل -كما هو الحال عليه بالنسبة للالتزام بالمحافظة على أسرار المنشأة- وليس لخدمة مصالح صاحب العمل الشخصية.

كذلك، فإنّ التزام عدم المنافسة يأتي ليشجّع أصحاب العمل على تعليم عمّالهم أسرار العمل، وطرق أدائها باحترافٍ عمليّ يُغني معرفتهم النظرية، أو يزيد من خبراتهم العمليّة -في حال كان العامل محترفاً العمل قبل التحاقه بالعمل- لأنّ إعطاء العامل هذه الفرصة لتطوير نفسه من الناحية المهنيّة، لن يُلحق الضرر بصاحب العمل، نتيجة التزام العامل بعدم منافسته في ذات العمل الذي يمارسه تحت رقابة صاحب العمل وإشرافه.

أمّا القول بغير ذلك، وحرمان العامل من مباشرة أيّ نشاطٍ آخر يمارسه صاحب العمل، يعني أن يتحوّل العامل إلى عبدٍ لمصالح صاحب العمل، من واجبه الابتعاد عن أيّ عملٍ يمكن أن يؤثّر على أرباح صاحب العمل، وذلك على حساب مصلحة العامل المشروعة، في أدائه العمل الذي يرغب به، طالما أنّه لا تتعارض مع مبدأ حُسن النية في تنفيذ العقود.

أمّا من حيث النطاق الزمني للالتزام عدم المنافسة نلاحظ أنّ المشرّع قيّد التزام العامل بعدم المنافسة بمدةٍ معيّنة، وهي فترة سريان عقد العمل، دون أن يتطرّق لمسألة عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل. ونعتقد أنّ السبب في ذلك هو تنظيم القانون المدني السوري لهذه المسألة.

ثانياً- صور الإخلال بالتزام عدم المنافسة:

لا يمكننا حصر التصرفات التي تصدر عن العامل، وتُعدّ أخطاءً تُبرر مساءلته نتيجة إخلاله بالالتزام بعدم المنافسة؛ فهذه الحالات يمكن تحديدها على أرض الواقع، وفقاً لمعطيات كلّ حالة، وفي ضوء الظروف المرافقة لها، والنتائج المترتبة عليها.

ولكننا سنتطرق إلى بعض هذه التصرفات على سبيل المثال لا الحصر، مع التأكيد أنّ أيّ عمل يقوم به العامل، ويؤثر سلباً على الوضع الاقتصادي للمنشأة، يُعدّ إخلالاً منه بالتزامه بعدم المنافسة، ويعرّضه للمسؤولية، ما لم يوجد اتفاق بخلاف ذلك.

فقيام العامل بتأسيس منشأة منافسة أو إدارته لها، أو شرائه بضاعة للعملاء من منشأة منافسة، أو اتصاله بعملاء المحل والاتفاق معهم على تصنيع أدوات من النوع نفسه الذي يقوم صاحب العمل بإنتاجها¹، ليستعملها خارج إطار العمل، يُعدّ إخلالاً بالتزام عدم المنافسة.

ولا يُشترط أن تتم المنافسة بشكلٍ ماديّ، بل يمكن أن تتم بصورة معنويّة، وذلك عن طريق التحريض أو الإساءة الكلاميّة، مادام مثل هذا التصرف يُلحق الضرر بمصالح المنشأة وينمّ على عدم أمانة العامل وعدم إخلاصه. كتحريض العامل عملاء المنشأة على التعامل مع منشأة منافسة²، ولو لم يتطابق نشاط المنشأتين بشكلٍ كليّ، أو تحريض مرؤوسيه للعمل في منشأة منافسة³.

وفي هذا الصدد نقترح -انطلاقاً من ضرورة تناسب المخالفة مع الجزاء- عدم السماح لصاحب العمل بالمغالاة في محاسبة العامل؛ ذلك أنّ التحريض في مثل هذه الأمور وإن كان خطأً تأديبيّاً، لكنّه لا يؤثر على مصالح المنشأة بشكلٍ كبيرٍ. إذ يمكن أن تدفع العامل ثورة غضبٍ مؤقتة من صاحب العمل الذي خاطبه بلهجةٍ شديدة إلى الإقدام على تصرف كهذا. وخاصّةً في حال عدم تكرار هذا الخطأ، الأمر الذي ينفي احتمال وجود سوء نية مبيّنة لدى العامل، لإلحاق الضرر بمصالح المنشأة.

لذلك، فإنّنا نرى أنّ تتمّ محاسبة العامل بأبسط جزاءٍ تأديبيّ، يمكن اللجوء إليه ليحقّق هذا الجزاء غايته، في الردع العام والردع الخاص. وبذلك نحافظ على حُسن سير العمل داخل المنشأة، بأقلّ خسارة يمكن أن تلحق العامل مرتكب الخطأ.

ولأنّ المشرّع لا يُحاسب على التصرف بعينه، إنّما بالنظر إلى الآثار المترتبة على هذا التصرف، لذلك فإنّ التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل لا يغدو أن يكون إلّا تطبيقاً من تطبيقات هذه القاعدة العامّة.

(1) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٥٤.

(2) cass. Soc. 23 Nov. 1999, J.C.P. 2000, 4, 1079, Cass. Soc. 30 May 1994, Gaz. Pal. 1995, Panorama p. 29.

مذكور لدى: أحمد شوقي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٥٥.

(3) Cass. Soc. 6 Dec. 1994, Gaz. Pal. 1995, Panorama p. 46.

مذكور لدى: المرجع السابق، الموضوع السابق.

الفرع الثالث

الأثر المترتب على الإخلال بالتزام عدم المنافسة

تشكّل منافسة العامل لصاحب العمل إخلالاً بالتزام قانوني يُبرّر فرض الجزاء التأديبي^١ بحقه، باستثناء جزاء الفصل من العمل، الذي لا يمكن توقيعه على العامل إلا في حالة واحدة وهي: إذا ما اعتبره النظام الداخلي للمنشأة التزاماً جوهرياً، وجاءت منافسة العامل لتشكّل إخلالاً بالتزام جوهري ينصّ عليه عقد العمل أو اللائحة الداخلية، الأمر الذي يُبرّر فصله استناداً للبند الخامس من المادة (٦٤/أ). وبالتالي، يشكّل إخلال العامل بالتزامه بعدم المنافسة أثناء سريان عقد العمل خطأً تأديبياً يُبرّر المساءلة. بالإضافة إلى حقّ صاحب العمل في طلب التعويض، وفقاً لأحكام المسؤولية المدنية، إن كان له مقتضى.

قيام مسؤولية العامل التأديبية لا يمنع من قيام مسؤوليته المدنية؛ لاختلاف هاتين المسؤوليتين من حيث الغاية والأساس. فإذا كانت المساءلة التأديبية تهدف إلى تحقيق الردع العام والردع الخاص، فإنّ المساءلة المدنية تهدف إلى جبر الضرر الذي لحق بالمضرور جزاءً تصرّفٍ خاطئٍ أقدم عليه المتسبب بالضرر - وهو العامل في هذه الحالة - شريطة توفّر أركان هذه المسؤولية، من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما.

ويقتصر نطاق هذا الالتزام القانوني المترتب في ذمّة العامل بعدم منافسة صاحب العمل - وفقاً لقانون العمل السوري - على فترة سريان عقد العمل، وينقضي هذا الالتزام بمجرد انتهاء عقد العمل^٢، حيث يستردّ العامل حريته، ويصبح بمقدوره مزاوله النشاط الذي يرغب به، وإن كان مشابهاً لنشاط صاحب العمل، ما لم يوجد اتفاق بخلاف ذلك.

والاتفاق على عدم المنافسة يجب أن يتمّ في ضوء المادة (٦٥٢) من القانون المدني السوري^٣. التي سمحت لصاحب العمل أن يُبرم اتفاقاً مع العامل على عدم منافسته بعد انتهاء عقد العمل، ولم تقيّد بموجب فقرتها الثانية صحّة هذا الاتفاق سوى بقيدين، وهما: الأول أن يكون العامل بالغاً سنّ الرشد، والثاني أن يكون القيد محدّداً من حيث الزمان، والمكان، ونوع العمل، وذلك في حدود مصلحة العمل.

وهذا يعني أنّه من حقّ العامل أن يطلب إبطال الشروط التعسّفية الواردة في اتفاق عدم المنافسة. ويكون الشرط تعسفياً - في ضوء هذه المادة - إذا كان منقطع الصلة بمصالح العمل، الأمر الذي يعني أمرين: انقضاء مبرّر وجود هذا الشرط، وخروج الاتفاق عن هدفه في حماية العامل، ليغدو أداة

(١) لصاحب العمل محاسبة العامل الذي يمارس نشاطاً منافساً استناداً لسُلطته التأديبية في حال عدم وجود شرط اتفاقي في عقد العمل بعدم المنافسة. وفي حال وجوده، فله الخيار بين محاسبة العامل بوصفه صاحب عمل، أو مقاضاته بوصفه متعاقداً.

(٢) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ١٨٧.

(٣) سمحت المادة (٦٥٢) من القانون المدني السوري في فقرتها الأولى لصاحب العمل بإبرام عقدٍ مع العامل يُلزمه فيه بعدم منافسته. وحدّدت الفقرة الثانية من المادة ذاتها القيود الواردة على هذا الاتفاق.

للحدّ من حرية العامل في ممارسة العمل الذي يرغب به، كنتيجة حتمية لتعسف صاحب العمل في استعمال حقّه في الاتفاق على عدم المنافسة.

ومن جهتنا نرى أنّ هذه القاعدة هي من النظام العام، ذلك أنّ قواعد القانون المدني إمّا هي قواعد مكمّلة لإرادة المتعاقدين، يتمّ العمل بها في حال غياب اتفاق صريح أم ضمني لتنظيم مسألة معينة، أو أنّها من النظام العام، تهدف لحماية مصلحة عامة، دون المصالح الخاصة بالأفراد. ونحن نعتقد أنّ حماية حقّ العامل في أداء العمل الذي يرغب به، تشكّل حماية لمصلحة عامة؛ وذلك انطلاقاً من عدد الأفراد المشمولين بهذه الحماية، ودورهم في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني، وذلك من خلال أدائهم العمل الذي يتقنونه، دون أن يغدو البند الاتفاقي عائقاً أمام هذه الحق. فطالما أنّ حرية العمل هي من النظام العام، فإنّ القيود الواردة على هذا المبدأ هي الأخرى من النظام العام؛ كذلك أنّ الفرع يأخذ حكم الأصل.

ولا ينال كون هذه القاعدة من النظام العام الأمر، لا من النظام العام الحمائي من حقوق العامل؛ ذلك أنّ المشرّع نظّم القيود الواردة على اتفاق عدم المنافسة بأدقّ تفاصيلها، إذ أحاط بكافة احتمالات التعسف، فحدّد قيوداً زمنياً، وجغرافياً، ونوعياً، يتعلّق بنوع العمل الذي يجب على العامل الامتناع عن أدائه، احتراماً للنصّ الاتفاقي. وما من اتفاق خاص يمكن أن يُضيف -من وجهة نظرنا الشخصية- ضمانات أكثر من تلك التي نصّ عليها القانون المدني السوري.

وعليه، فإنّ الاتفاق الذي لا يحدّد فيه صاحب العمل قيوداً زمنياً ومكانياً ونوعياً هو اتفاق يتسم بالغموض. ويتمّ الرجوع في مثل هذه الحالة إلى العرف لتحديد الزمان والمكان. أمّا نوع العمل فيكون العمل الذي كان يُمارسه العامل لدى صاحب العمل، فإذا لم يُسعفنا العرف يتمّ اللجوء إلى قواعد العدالة. في هذا المجال ليس لصاحب العمل تحديد النطاق الجغرافي لاتفاق عدم المنافسة بكافة أراضي الجمهورية العربية السورية، أو أن يحدّد النطاق الزمني لالتزام عدم المنافسة بفترة حياته طولها، أو بمدة طويلة تصل إلى خمسة وعشرين عاماً، أو أن يحدّد نوع العمل بأكثر من عمل واحد. فمثل هذا الاتفاق يُعدّ تحايلاً على حقوق العامل التي نظّمها القانون، خشية هضمها من قبل صاحب العمل.

ولأنّ العامل ملزم بالمحافظة على نظام العمل داخل المنشأة، فإنّ إخلاله بهذا الالتزام يشكّل في العديد من الحالات مبرراً لفصله من العمل، في حال توفّر شروط معينة. وهو ما سنتناوله في المبحث الثاني.

المبحث الثاني

الفصل لعلّة الإخلال بنظام العمل داخل المنشأة¹

يجب على العامل أن يحترم نظام العمل داخل المنشأة، وأن يصون جميع مقومات استمرار العمل فيها، وذلك من خلال التزامه بقواعد النظام، والامتناع عن كلّ ما من شأنه زعزعة استقراره، أو التعارض معه؛ لأنّ ذلك سيؤثر سلباً على عمليّة الإنتاج داخل المنشأة، فيُضعف قوتها ومركزها الاقتصادي، وما يترتّب على ذلك من ظهور بوادر فشلٍ داخل المنشأة، وإغلاقها في نهاية المطاف، أو تقليص عدد العاملين فيها، على أقلّ تقدير.

لذلك، فإنّ عدم مراعاة العامل للقواعد التي تكفل حسن سير العمل داخل المنشأة، يُعدّ تصرّفاً يُلحق الضرر بثلاثة أطراف وهم: صاحب العمل، وذلك بخسارة فرصة نجاح مشروعه، وما يدرّ عليه هذا النجاح من ربح. كذلك العمّال، بسبب خسارتهم لمصدر رزقهم. وأخيراً الاقتصاد الوطني، وذلك لعدم نجاح مشروعٍ يمكن أن يساهم من النهوض به من جهة، وبسبب ازدياد عدد العاطلين عن العمل من جهةٍ أخرى. وعليه، فإنّ إلحاق العامل الضرر بانتظام العمل داخل المنشأة يُعدّ بمثابة دقّ المسمار الأول في نعش فشل المنشأة، وما يترتّب عليه من احتمال إغلاقها.

ونتيجةً لهذه العواقب التي يمكن أن تترتّب على خطأ العامل كان لا بدّ من الاعتراف بضرورة وجود وسائل تردع العامل عن الإخلال بنظام العمل داخل المنشأة. وهذه الوسائل لا تهدف إلى إلحاق الضرر بالعامل، فهي وضعت لضمان استمرار العمل داخل المنشأة على أكمل وجه، وما يترتّب على ذلك من ازدهار قطاعات الاقتصاد الوطني.

ولكن، تماشياً مع هدف قانون العمل في حماية العامل، كان لا بدّ من وضع ضمانات تحدّ من سلطة صاحب العمل في وصف الخطأ الصادر عن العامل -والذي يخلّ بحسن سير العمل- أنّه خطأ يبرّر فصله من العمل.

وتشكّل هذه الضمانات جانباً مهماً من النظام العام الحمائي؛ فهي تحمي العامل وهو في أصعب مراحل حياته المهنيّة، إذ يقف أمام مفترق طرقٍ، مهدّد بخسارته العمل، بالإضافة إلى الحقوق الأخرى المترتبة على الإنهاء.

لذلك، حدّد المشرّع السوري في قانون العمل الأخطاء التي تبرّر فصل العامل، لأنّها تخلّ بنظام العمل داخل المنشأة. كذلك، حدّد الشروط الواجب توفّرها في الخطأ ليغدو مبرراً لفصل العامل.

(1) لم يطلق المشرّع على تلك الأخطاء التي يرتكبها العامل وتُعدّ مبرراً لفصله من العمل دون مكافأة أو إخطار أو تعويض بالأخطاء تسمية الأخطاء التي تُلحق الضرر بحسن سير العمل. ولكننا آثرنا تسميتها كذلك انطلاقاً من النتيجة المترتبة على هذه الأخطاء.

وهذه الأخطاء تنحصر في ارتكاب العامل لجناية أو جنحة شائنة (المطلب الأول)، والغياب عن العمل دون مبرر مشروع (المطلب الثاني)، والإخلال بسلامة المنشأة (المطلب الثالث)، واعتداء العامل على رؤساء العمل (المطلب الرابع).

المطلب الأول

ارتكاب العامل جنابة أو جنحة شائنة

يتعاقد صاحب العمل مع العامل ليؤاظب على أدائه العمل خلال فترة العقد، دون أن يتغيب عن عمله، إلا في حال وجود أسباب مشروعة يقرها القانون. وارتكاب العامل جريمة ما يغدو عائفاً أمام ممارسته لواجبه العقدي. ويخلق غيابه عن العمل اضطراباً في حسن سير العمل داخل المنشأة. ولا يعود مبرر غيابه في هذه الحالة إلى وجود قوة قاهرة، تمنعه من الاستمرار في العمل، إنما إلى ارتكابه تصرفاً مشيناً، يلحق الضرر بسمعة المنشأة، نتيجة إقدام أحد عناصرها على ارتكاب جنابة أو جنحة، شريطة أن توصف الجنحة أنها ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

والمقصود بالجنحة الماسة بالأخلاق والآداب العامة، ذلك الفعل الذي يتنافى مع قواعد الأخلاق الاجتماعية، ويمسّ الشعور الإنساني، ويخدش الحياء والعفة^١. فهل كان قانون العمل السوري موقفاً في تنظيمه ل ضمانات هذا الخطأ التأديبي المبرر للفصل؟ (الفرع الأول) وهل نصّت التشريعات المقارنة على ضمانات أكثر، لحماية حقّ العامل الذي ارتكب جريمة شائنة؟ (الفرع الثاني).

الفرع الأول

حماية المشرع السوري العامل مرتكب الجريمة

اعتبر قانون العمل السوري^٢ هذا التصرف خطأً يُبرر فصل العامل. فنصّ على أنه: "يحقّ لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل سواء كان محدّد المدّة أو غير محدّد المدّة أو لإنجاز عمل معيّن دون إخطار أو مكافأة أو تعويض في الحالات الآتية: ٤- إذا حكم على العامل بحكم قضائي مبرم بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالأخلاق والآداب العامة".

وبالتالي، يشترط لفصل العامل استناداً لارتكابه هذا الخطأ وفقاً للقانون السوري ما يلي:

(١) علي محسن عبد الله الوراق، مرجع سابق، ص ٢٩٤.

(٢) انظر المادة (٦٤/أ) من قانون العمل السوري.

١- الحكم على العامل في جنائية أيّاً كان نوعها، أو في جنحة، شريطة أن تكون ماسة بالشرف أو الآداب العامة.

وسار القضاء السوري على هذا النهج، حيث قضت محكمة النقض السورية^١ أن: "كل حكم بجنائية مهما كان نوعها تعتبر مبرراً للتسريح وشرط (الشائنة) ملحق بالجنحة لا بالجنائية".

٢- صدور حكم بإدانة العامل: فلا يكفي مجرد توجيه التهمة إليه. وفي هذا الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية^٢ أن: "اتهام العامل بتهريب الطحين لا يبرّر فصله من عمله، قبل صدور حكم بإدانته بجرم التهريب". وقضت المحكمة^٣ ذاتها في حكم آخر أن: "إنهاء خدمات المدعي بسبب تلاعبه بأموال المدعي عليها وكشوف الحساب لا يبرّر فصله من عمله، لأنّ مجرد الملاحقة الجزائية أمام المدعي العام لا يكفي لفصل العامل وحرمانه من حقوقه".

٣- أن يكون الحكم القضائي مبرماً: أمّا إذا كان الحكم قابلاً للاستئناف فلا يجوز فصل العامل. ولا يشترط أن يرتكب العامل الجريمة بعد إبرامه العقد مع صاحب العمل، إذ يجوز فصله مادام حكم الإدانة صدر بعد إبرامه العقد، وإن ارتكب الفعل قبل التحاقه بالعمل^٤.

وبالتالي، يحقّ لصاحب العمل -وفقاً لقانون العمل السوري- أن يطلب فصل العامل ليس في حال اتهامه بارتكاب جريمة ما، إنّما في حال ثبوت ارتكابه أيّة جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الآداب العامة. كذلك لا يكفي صدور حكم أولي بالإدانة، بل لا بدّ أن يغدو الحكم مبرماً.

ومن جانبنا نرى أنّ بإمكان صاحب العمل فصل العامل، وإن كان الحكم بالإدانة صادراً قبل إبرام عقد العمل في حال اشتراط صاحب العمل عدم المحكومية على المتقدمين للعمل، وذلك استناداً لحالة أخرى، وهي حالة إدخال العامل غشاً جوهرياً على عقد العمل، وفقاً للمادة (١٦٤/أ-١) من قانون العمل السوري.

وتعدّ هذه الشروط التي نصّ عليها قانون العمل السوري من النظام العام الحمائي، إذ لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وذلك بالإتفاص منها. كأن يتفق صاحب العمل مع العامل على جواز فصله من العمل لمجرّد اتهامه بارتكاب جريمة ما، أو في حال إدانته بأيّة جنحة، وإن لم تكن ماسة بالشرف أو الآداب العامة. ولكن يمكن مخالفتها لتحقيق مصلحة أكبر للعامل. كأن يتمّ الاتفاق على أن تكون الجنائية شائنة، لتغدو مبرراً لفصل العامل.

ويؤخذ على قانون العمل السوري الجديد أنّه لم يأت بضمانات إضافية تقيد سلطة فرض هذا الجزاء عن تلك التي نصّ عليها قانون العمل القديم، إنّما تبني النصّ القديم كما هو دون تعديل.

(١) نقض ٤٥٧٦/١٣٤ تاريخ ١٩٦٥/٨/٨. منشور في: مجلة المحامون السورية، ١٩٦٥، العدد العاشر، السنة (٣٠)، قاعدة ٥٩٣، ص ٤١٤.

(٢) محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم ١١٦٨/١٩٩٣. مذكور لدى: عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٢٤.

(٣) محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم ٣٩/١٩٩٣، مذكور لدى: عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص ١٢٥.

(٤) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

فهل كان السبب في ذلك أنّ النصّ القديم كان يؤمّن للعامل الحماية الكافية، بحيث أثبت الواقع أنّ العامل المحكوم بجناية أو جنحة شائنة يستحقّ جزاء الفصل، مع حرمانه من الحقوق المترتبة على الإنهاء؟ أم أنّ المشرّع لم يضع أصلاً نُصب عينيه مبدأ حماية العامل الذي يُعدّ الهدف الأول لقانون العمل، فأخذ النصّ بحرفيته من القانون القديم دون أن يُضيف شيئاً على الضمانات المقرّرة لمصلحة العامل؟

من جهتنا نعتقد أنّ السبب ذلك يعود إلى عدم الرجوع أثناء إعداد مشروع قانون العمل وقبل إقراره إلى الواقع؛ للتوثق من مدى مساهمة الضمانات التي كانت المقرّرة لمصلحة العامل في حمايته من هذا الجزاء الخطير. كذلك، فإننا نعتقد أنّ حماية حقوق العامل لم تكن الهدف الأول لمصدري قانون العمل الجديد بقدر ما كان السعي من خلال هذا القانون إلى تنظيم علاقات العمل بصورة تتسجم مع معطيات الاقتصاد الحرّ، وما ترتّب على ذلك من انحياز واضح لمصلحة أرباب العمل.

ودلينا على ذلك -استناداً على وسائل الاستنباط الداخليّة- أنّه سمح لصاحب العمل بإنهاء عقود العمل غير محدّدة المدّة في أيّ وقت شاء، شريطة إخطار العامل ومنحه مكافأة نهاية الخدمة^١. كذلك، سمح بالاتفاق بشكلٍ صريحٍ على أيّ مدّة للعقد، دون أن يتحوّل العقد من عقد عمل محدّد المدّة إلى عقد غير محدّد المدّة، إلا إذا زادت مدّة العقد الأصليّة والمجدّدة على خمس سنوات^٢.

ونعتقد أنّ الأمر ذاته يصدق على تحديد المشرّع للأخطاء التي تبرّر فصل العامل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض. فهو لم يهتم بصون حقوق العامل بقدر اهتمامه بحماية مصالح المنشأة الاقتصاديّة؛ لقناعته أنّ العامل المقصّر بحقّ نفسه لا يستحقّ حماية تشريع العمل، فهو حصل على فرصة عملٍ، إلا أنّه لم يُثبت جدارته للاستمرار فيها.

ولكننا نعتقد أنّه كان من واجب المشرّع أن يُضيف في قانون العمل السوري الجديد ضمانات أخرى لهذا الخطأ المبرّر للفصل، كأن تكون الجريمة متصلة بالعمل، كما فعل قانون العمل اللبناني، أو أن يشترط في الجناية أيضاً أن تكون ماسّةً بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامل ويجعلها مبرراً لإنهاء عقد العمل، دون حرمان العامل من حقّه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة، كما فعل قانون العمل المصري.

فهل يعني ذلك أنّ تشريعات العمل المقارنة كانت أكثر إنصافاً للعامل الذي ارتكب جريمة شائنة، وذلك بالنصّ على قيود أخرى يجب تحقّقها لقيام هذا الخطأ التأديبي المبرّر للفصل؟

(١) انظر المادة (٥٦/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٥٤/أ) من قانون العمل السوري.

الفرع الثاني

حماية التشريعات المقارنة العامل مرتكب الجريمة

اعتبر قانون العمل الأردني^١ ارتكاب العامل "جناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق" سبباً يبرر فصله من العمل دون إخطار. وبالتالي، لم ينص قانون العمل الأردني على أية ضمانات إضافية عن تلك التي نصّ عليها قانون العمل السوري.

كذلك اعتبرها قانون العمل القطري^٢ سبباً يبرر فصل العامل دون إخطار، ودون مكافأة نهاية الخدمة. إلا أنه ساوى بين الجناية والجنحة، فاشتراط في الحالتين أن تمسّ الجريمة بالشرف أو الأمانة. ويلاحظ أنّ كلاً من قانون العمل الأردني وقانون العمل القطري لم يشترطاً أن يكون الفعل الذي ارتكبه العامل متصلاً بالعمل الذي يؤديه، أو حتى أن يكون متصلاً بأعمال المنشأة ككل. ويبدو أن هذه التشريعات أعطت صاحب العمل حقّ فصل العامل -في حال ارتكابه جناية أو جنحة- نظراً لما يخلفه هذا الفعل الشائن الذي ارتكبه العامل من أثرٍ سلبيّ في نفس صاحب العمل، ويزعزع ثقته بالعامل. بالإضافة إلى أنه يُسيء لسمعة المنشأة.

أما قانون العمل المصري، فإنّه لم ينص على هذه الحالة في المادة (٦٩) التي حدّدت حالات الخطأ الجسيم المبرر للفصل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض، لكنّه اعتبرها إحدى الحالات التي تبرّر إنهاء عقد العمل، فنصّ في المادة (١٢٩) على أنه: "صاحب العمل أن يُنهي عقد العمل، ولو كان محدّد المدّة، أو مبرماً لإنجاز عملٍ معيّن، إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة مقيدة للحرية، في جريمة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة".

ونلاحظ أنّ قانون العمل المصري لم ينظر إلى ارتكاب العامل لجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة خطأ يبرر فصله من العمل حمايةً لمصالح المنشأة في الحفاظ على سمعتها، والتخلّص من عاملٍ لا يتمتّع بالشرف والأمانة والأخلاق، إنّما كان الفيصل في الموضوع هو عدم وجود إمكانية لاستمرار عقد العمل من الناحية الفعلية؛ نتيجة عدم قدرة العامل القدوم إلى العمل، بسبب حبسه. ودليلنا على ذلك، أنه أسقط هذه الحالة من قائمة الأسباب التي تبرّر إنهاء عقد العمل، إذا حكمت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

ولم يفرّق قانون العمل المصري، كذلك قانون العمل القطري بين الجناية والجنحة، فاشتراط في الحالتين أن تكون ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب.

وبذلك، وقرّ قانون العمل المصري للعامل عدّة ضمانات، تكمن أهميّتها في أنها تُعدّ من النظام العام الحمائي، ولا يجوز مخالفتها إلا لمصلحة العامل.

وتتجلى أولى هذه الضمانات في الحفاظ على حقّ العامل في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة، إذا ثبتت إدانته بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بحكم قضائيّ مبرم.

(١) انظر المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني .

(٢) انظر المادة (٦١) من قانون العمل القطري.

وتتجسد الضمانة الثانية في اشتراط مساس الجريمة المرتكبة من قِبَل العامل بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، دون تفريق بين الجناية والجنحة بالنسبة لهذا الشرط. أما الضمانة الثالثة -وهي الأهم- فهي تمنع إنهاء عقد عمل العامل الذي أُدين بالجريمة الماسة بالشرف أو الأمانة، إذا أمرت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة. ولأنّ هدف قانون العمل المصري هو مراعاة استحالة استمرار عقد العمل، فإنّه لم يشترط أن تكون الجريمة متصلة بالعمل.

وحبذا لو سار قانون العمل السوري على نهج قانون العمل المصري، الذي لم يفرّق بين الجنحة والجناية، فاشترط في الحالتين أن تكون ماسة بالشرف أو الأمانة. فهناك جنايات لا تكون ماسة بالشرف أو الأمانة كالجرائم السياسية، إلا أنها تبرّر الفصل وفقاً لقانون العمل السوري؛ لمجرّد وصفها على أنها جنائية. كذلك، حبذا لو اعتبر ارتكاب العامل لجريمة شائنة مبرراً لإنهاء عقد العمل، دون أن يجرمه من حقة في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة.

وعلى العكس من موقف كلّ من قانون العمل السوري وقانون العمل المصري وقانون العمل الأردني وقانون العمل القطري، اشترط قانون العمل اللبناني في الجريمة التي تشكّل خطأ يبرّر فصل العامل قيدين، يبتعدان بهذا الخطأ عن الأسس التي أقامت عليها القوانين المذكورة آنفاً هذه الجريمة، مقتريةً أكثر من فكرة الخطأ التأديبي الذي يتصل ويشكل مباشر بالمنشأة وأعمالها.

إذ اشترط قانون العمل اللبناني¹ أن تكون الجناية أو الجنحة التي ارتكبها العامل متصلة بالعمل اتصالاً مباشراً، وذلك بأن يرتكبها في مكان العمل، أو أثناء قيامه بالعمل. كذلك اشترط أن يحكم القضاء الجزائي على العامل مرتكب الجناية أو الجنحة المتصلة بالعمل، بالحبس لمدة سنةٍ على الأقل.

ويرى أحد شُرّاح القانون² أنّ فصل العامل بسبب الحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة يُخالف القاعدة القانونية التي تمنع فرض عقوبتين عن جريمة واحدة. كما أنّه يخالف الاتجاهات الحديثة في قانون العمل، التي تقضي بإعادة العامل للعمل فور انتهاء مدة محكوميته؛ للحيلولة دون انحرافه بسبب فقدانه مورد رزقه، ولإعطائه فرصة ثانيةً لينغدو عضواً صالحاً في المجتمع.

وفي السياق ذاته يرى آخر³ أنّ حماية حقوق العامل تقتضي الفصل الكامل بين الإطار المهني وجوهره العقد، والإطار غير المهني الذي يتسم بالاتساع، حيث يمارس العامل حياته بعيداً عن أيّ تدخل من قِبَل صاحب العمل.

(1) تنصّ المادة (٧٤) من قانون العمل اللبناني على أنه: "لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض وعلم مسبق في الحالات التالية: "٦... إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جناية أو إذا ارتكب جنحة في محل العمل أو أثناء القيام بالعمل".

(2) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٢٦.

(3) DELAPORTE Corinne- Pizzio, Libertes fondamentales et droit du Salarie: Le role du juge, Dr. Soc. 2001, p. 408.

وبالتالي، فالجانب غير المهني من حياة العامل -وفقاً لهذا الرأي- يخرج عن إطار التبعية القانونية، ولا يجوز لصاحب العمل محاسبته عليه. ذلك أنّ علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل هي تبعية مهنية محصورة بنطاق العمل، دون أن تسمح للأخير بأن يعتبر تصرفات العامل أخطاءً تبرّر فصله من العمل. فذلك من شأنه التدخل في حياة العامل الخاصة، التي يجب أن تبقى خارج نطاق التبعية.

ولأنّ تدخل صاحب العمل في حياة العامل المهنية يجد أساساً له في رضائه المسبق، وذلك بقبوله التعاقد مع صاحب العمل، وخضوعه للقواعد الناظمة لعقد العمل، فإنّ هذا التدخل يفقد سنده القانوني بالنسبة لتصرفات العامل التي لا تخلّ بحسن سير العمل، وذلك لانقضاء العلة والأساس^١. ولكننا نرى أنّ جزاء الفصل من العمل لارتكاب العامل جناية أو جنحة مخلة بالأخلاق أو الآداب العامة لا يُعدّ تدخلاً في حياته الخاصة. فتصرف صاحب العمل لا يمكن أن يُعدّ تدخلاً في حياة العامل الخاصة إلا إذا كانت أفعال العامل منقطعة الصلة بالمنشأة ومصالحها. أمّا إذا تركت أثراً سلبياً على مصالح المنشأة، فذلك لا يُعدّ تدخلاً، بل هو دفاع مشروع عن مصالح المنشأة، في الحفاظ على سمعتها ومكانتها بين المنشآت المنافسة، وفي سوق العمل أيضاً.

أمّا بالنسبة لخرق جزاء الفصل لمبدأ عدم فرض عقوبتين عن الجريمة الواحدة، فإننا نرى أنّ فصل العامل من عمله لا يحمل في طبيّته معنى محاسبة العامل بصورة كاملة؛ إذ يُعدّ في شقّه الأول المتعلّق بالفصل من العمل إجراءً وقائياً، هدفه حماية مصالح المنشأة المشروعة، لا إجراءً يهدف إلى معاقبة العامل. إلا أنّه يحمل في شقّه الثاني المتعلّق بحرمان العامل من الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة معنى الجزاء، الذي يهدف لمحاسبة العامل مرّةً أخرى، من خلال قواعد قانون العمل، بسبب خطأ لا يتعلّق بالعمل الذي يؤديه العامل.

لذلك، فإننا نقترح على المشرع السوري في قانون العمل عدم إهدار حقوق العامل المترتبة على الإنهاء، والمتمثلة في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة، مع اعتبار إنهاء صاحب العمل لعقد العمل إنهاءً مبرراً؛ ذلك أنّ ارتكاب العامل جريمة شائنة يُعدّ سبباً لفقدان صاحب العمل ثقته بالعامل، الأمر الذي يبرّر إنهاء عقد العمل.

فإذا لم يكن العامل موقوفاً بسبب اتهامه بارتكاب جريمة، أو لوجود سببٍ آخر يبرّر غيابه يجب عليه الالتزام بالحضور للعمل، تحت طائلة اعتبار غيابه غير مبرّر، الأمر الذي ميعرضه للجزاء التأديبي، الذي يختلف باختلاف مدّة الغياب.

(١) خالد حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٤٦.

المطلب الثاني

غياب العامل دون مبرر مشروع

يجب على العامل أن ينفذ الالتزامات المترتبة عليه بموجب قانون العمل، وذلك في ضوء التفاصيل الواردة في عقد العمل. والالتزام الجوهري المترتب على عاتق العامل هو التزامه بأداء العمل. وهذا الالتزام يقتضي منه بالدرجة الأولى المواظبة على العمل، وذلك فيما يتعلّق بالحضور اليومي، وعدم التأخّر عن المواعيد المحددة لبداية العمل، وعدم الانصراف قبل نهاية الوقت المخصّص للعمل^١. ولكنّ العامل يجد نفسه أحياناً أمام ظروفٍ تحول دون حضوره إلى العمل، أو تفرض عليه مغادرته قبل انتهاء الوقت المخصّص للعمل، فيجب عليه في هذه الحالة إبلاغ صاحب العمل بالأسباب والمبررات، ليكون غيابه مشروعاً؛ إذ لا يُعدّ العامل مخالفاً بالتزامه بالمواظبة على العمل، إلا إذا كان غيابه دون مبرر مشروع. ولأنّ البيئة على من ادعى، فإنّه يقع على عاتق العامل عبء إثبات مشروعية سبب غيابه^٢.

فإذا تغيّب العامل لأسبابٍ مشروعَةٍ، فإنّه لا يغدو مسؤولاً عن هذا الغياب أمام صاحب العمل. وإذا كان للأخير عدم دفع الأجر^٣؛ لأنّ الأجر مقدّر مقابل العمل - نظراً لوجود رابطة سببية بين الالتزامين - ولكن، ليس بإمكانه فرض الجزاء التأديبي بحقّ العامل.

ولأهمية هذا الخطأ المرتكب من قبل العامل؛ نظراً لكثرة وقوعه من الناحية العملية، ولدوره الفعّال في ضمان حسن سير العمل داخل المنشأة، تبناه قانون العمل السوري^٤. فنصّ على حقّ صاحب العمل في إنهاء عقد العمل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض: "إذا تغيّب العامل بدون 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".

وهذه الضمانات التي نصّ عليها المشرّع من حيث ضرورة توجيه إنذار كتابي إلى العامل، والمدّة المتعلّقة بالغياب تُعدّ جميعها من النظام العام الحمائي؛ إذ لا يجوز الاتفاق على توجيه إنذار شفهيّ إلى العامل في حال غيابه عن العمل. كذلك لا يجوز الاتفاق على مدّة أقصر لفرض جزاء الفصل، وإن كان بالإمكان الاتفاق على مدّة أطول.

وبالتالي، فإنّ عدم توقّر العذر المقبول لواقعة الغياب شرطاً لقيام الخطأ التأديبي (الفرع الأول). أمّا تجاوز الغياب غير المشروع مدّة معيّنة، فهو شرطاً لفرض الجزاء التأديبي الذي يهدّد استمرارية عقد العمل، وهو جزاء الفصل من العمل (الفرع الثاني).

(١) مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، انتهاء عقد العمل الفردي، رقم (١٠)، ١٩٨٨، ص ١٨.

(٢) محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص ٧٥.

(٣) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٨١.

(٤) انظر المادة (٤/٦٤-٤) من قانون العمل السوري.

الفرع الأول

الغياب غير المشروع مبرر للجزاء التأديبي

إنّ غاية المشرّع من اعتبار غياب العامل خطأ يستوجب فرض الجزاء التأديبي، هي حماية مصالح المنشأة. ذلك أنّ غياب العامل يحدث اضطراباً في نظام العمل، ممّا يؤدي إلى قلّة إنتاجيته، وعدم انتظامه. كما أنّه يُخالف التزام العامل الأصيل بأداء العمل، ويتعارض في الوقت ذاته مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، الذي يحظر على أيّ من طرفي العقد الإضرار بالطرف الآخر.

وبالرغم من أنّ العديد من تشريعات العمل اعتبرت غياب العامل خطأً تأديبياً، إلّا أنّه لم يرد تعريفٌ تشريعيٌ للغياب غير المشروع، ولا بيانٌ للأسباب التي تجعل الغياب مشروعاً. وذهبت محكمة النقض المصرية^١ إلى أنّ الغياب غير المشروع هو الذي يقع بدون إذن مسبقٍ من صاحب العمل. فهل يُعدّ كلّ غيابٍ بدون إذن مسبقٍ من قبيل صاحب العمل غياباً غير مشروع؟ وما هي الحالات التي يغدو فيها غياب العامل مشروعاً؟ وما هي مدى المسؤولية عن الغياب الجزئي؟ وما مدى رقابة القضاء على مشروعية الغياب؟

أولاً- أثر إذن صاحب العمل على مشروعية الغياب:

إنّ حصول العامل على إذن صاحب العمل يجعل غيابه عن العمل مشروعاً. ولكن، إذا تبين أنّ رضا صاحب العمل بالغياب صدر بناءً على غشٍّ من جانب العامل، وذلك بأن صوّر له عذراً معيّناً واتضح فيما بعد كذبه، فلا يُعتدّ بإذن صاحب العمل، ويُعدّ الغياب واقعاً دون سبب مشروع^٢؛ ذلك أنّ الغش يفسد كلّ شيء.

ولا يُعدّ كلّ غيابٍ بدون إذن صاحب العمل غياباً غير مشروع. فهناك حالات اعتبرها الفقه والقضاء حالات غياب مشروع، بالرغم من عدم وجود إذن مسبقٍ من صاحب العمل^٣. لذلك، لا بدّ من إجراء تحقيقٍ مع العامل للوقوف على حقيقة أسباب الغياب، فيما إذا كانت مشروعاً أم لا. فإذا غاب العامل بغير إذن، وقدّم ما يفيد مشروعية سبب غيابه، انتفتت مسؤوليته. وفي هذه الحالة إذا فرض صاحب العمل الجزاء التأديبي على العامل، كان الجزاء باطلاً؛ لتعسف الأخير في استعمال حقّه، ومخالفته قاعدة من النظام العام الحمائي. فالمشرّع يحاسب العامل على الغياب الذي يقع دون سبب مشروع، على عكس الغياب الذي يكون له سبب مشروع، فهو لا يبزر المسألة، ممّا يفسح المجال أمام العامل للجوء إلى القضاء لتقرير بطلان الجزاء.

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٤٣٤ لسنة ٣١ ق. مذكور لدى: رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٢٥.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٤١-٤٢.

(٣) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ٢٠٠٣، ص ٦٧٢.

ولا يكفي أن يكون قصد العامل من الغياب مشروعاً؛ ذلك أنّ حُسن نيّة العامل لا يُضفي على غيابه وصف المشروعيّة^١، كما لو غاب العامل بدون إذنٍ مسبقٍ، بغية مساعدة جاره المريض. فما هي حالات الغياب المشروعة؟ وأين تجد مستنداً لها في القانون؟

ثانياً- حالات مشروعيّة الغياب:

هناك مجموعة من الأسباب التي تنفي عن غياب العامل وصف الخطأ، وتجعله مشروعاً. بعض هذه الحالات تبرّرها نظريات القانون المدني، وبعضها الآخر نصوص قانون العمل. وجميع هذه الحالات تُعدّ ملزمة لصاحب العمل، ليس له العمل بخلافها، سواءً لوجود اتفاقٍ مسبقٍ، أم استناداً لسلطته التشريعيّة والتنظيميّة، تحت طائلة بطلان الجزاء الذي يفرضه على العامل.

١- حالات تجد أساساً لها في القانون المدني:

يُعدّ غياب العامل بسبب حالة الضرورة أو القوّة القاهرة غياباً مبرّراً^٢، كغيابه بسبب الحالة الأمنيّة المتردّية، أو بسبب حبسه^٣. كذلك، فإنّ غياب العامل بسبب مرضه لا يشكّل إخلالاً منه بالتزامه بأداء العمل، ولا يعرّضه للمساءلة التأديبيّة^٤.

وأيد الاجتهاد القضائيّ في العديد من الدول العربيّة مشروعيّة الغياب لهذا السبب. إذ قضت محكمة النقض السوريّة^٥ أنّ: "انقطاع العامل عن العمل بسبب حبسه يُعتبر سبباً مشروعاً لأنّه خارج عن إرادته وليس لرب العمل تسريحه لأجله". وقضت هذه المحكمة في حكم آخر لها^٦ أنّ: غياب العامل لسبب اضطراري كالاعتقال، لا يسمح بتطبيق المادة ٧٦/ من قانون العمل -والمقابل للمادة (٦٤/أ) من قانون العمل الجديد- وفصل العامل.

كذلك، حكمت محكمة النقض المصريّة^٧ أنّ: "فصل العامل لانقطاعه عن العمل مدّة تزيد على عشرة أيام متتالية، رغم أنّ غيابه كان بسبب المرض والحبس الذي يُعدّ سبباً قهرياً يتمتع معه فصل العامل وإنهاء خدمته".

وحالة المرض وغيرها من الحالات التي تبرّرها الاعتبارات الإنسانيّة، لا يُشترط أن تخصّ شخص العامل، بل يمكن أن ترجع لأحد أهله أو ذويه المقربين.

(١) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٢٦.

(٢) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢١٥.

(٣) تمييز لبناني، قرار رقم ٨٧ تاريخ ١٩٩٨/٨/٤. مذكور لدى: حاتم ماضي، مرجع سابق، ص ٤٦٦.

(٤) Pellisier J., SUPIOT Alain et JEAMMAUD Antoine, Droit du travail, op. cit., p.798.

(٥) نقض ٤٥١/١٠٦٨ تاريخ ١٩٧١/٦/٨. منشور في: مجلة المحامون السوريّة، ١٩٧٢، العدد الأول والثاني، السنة (٣٧)، القاعدة ٦٣، ص ١٥٨.

(٦) نقض ٤٤١/١١٩٩ تاريخ ١٩٦٦/٦/١٦. منشور في: مجلة المحامون السوريّة، ١٩٦٦، العدد التاسع، السنة (٣١)، القاعدة ٤٣٤، ص ٥٦.

(٧) طعن رقم ١٥٣٠ لسنة ٧١ ق جلسة ٢٣/١/٢٠٠٣. مذكور لدى: محمد عبد الكريم نافع، مرجع سابق، ص ٢١.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^١ أن: "انقطاع العامل عن العمل لفترات قصيرة خلال العام ولو بلغت عشرين يوماً يكون مبرراً، ولا يجيز التسريح إذا كان لمعالجة الزوجة المريضة". وحكمت المحكمة العليا في إيطاليا^٢ أن امتناع صاحب العمل عن منح العامل إجازة سنوية بغرض زيارة والدته المريضة، والتي كانت في حالة صحية خطيرة، يُعدّ تعسفاً من جانب صاحب العمل، يتمتع معه اعتبار غياب العامل رغم عدم التصريح له، بمثابة انقطاع عن العمل يبرر فصله؛ ذلك أن العامل كان أمام قوة قاهرة، منعتة من الحضور إلى العمل. وبالتالي، فإن مثل هذا الفصل يُعدّ تعسفياً. أيضاً، يُعدّ غياب العامل بسبب عدم وفاء صاحب العمل بالأجر المستحق له مشروعاً^٣. فحقّ المواطن في أجره هو حقّ دستوريّ تكفله الدولة، عملاً بأحكام الفقرة ٢/ من المادة ٣٦/ من الدستور، وهذا ما أكدته محكمة النقض السورية في أحد أحكامها^٤.

وتأييداً من القضاء لمشروعية هذا السبب كمبرر للغياب، قضت محكمة الاستئناف العليا في الكويت^٥ أن: إنهاء عقد العمل من جانب العامل، لعدم قيام صاحب العمل بأداء الأجر، لا يأخذ حكم الاستقالة. وبالتالي، لا يُحرم العامل من الأجرة المتأخرة، ولا من مكافأة نهاية الخدمة، ولا من مقابل الإجازات السنوية، ولا من الأجر الإضافي؛ ذلك أن الغياب في هذه الحالة يُعدّ مشروعاً. كذلك، يُعدّ غياب العامل بسبب معاملة صاحب العمل الجائرة له أو مخالفته لشروط عقد العمل، غياباً مشروعاً. وهذه الحالة تجد أساساً لها في نظرية بطلان التصرف الظاهر، ونصّ المادة ٦٦٢/ من القانون المدني السوري^٦، التي تُجيز الحكم بالتعويض عن الإنهاء غير المبرر، إذا كان صاحب العمل هو الذي دفع العامل بسبب تصرفاته الجائرة إلى تقديم استقالته. فغياب العامل في هذه الحالة لا يُعدّ خطأً تأديبياً، بل حقاً كرسه له القانون. ولا يفقده هذا الغياب -المستند على خطأ صاحب العمل- حقوقه المستمدة من قانون العمل^٧.

(١) نقض ١٣٢/٤٣ تاريخ ١٥/٢/١٩٨١. منشور في: مجلة المحامون السورية، ١٩٨١، العدد التاسع، السنة (٤٦)، القاعدة ٥٨٤، ص ١٥٣.

(٢) المحكمة الإيطالية العليا ٨ / ٢ / ١٩٦٨، مجلة العمل الدولية. مذكور لدى: أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٤٧٩.

(٣) علي محسن عبد الله الورقاء، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

(٤) نقض ٥٤/١٥٧ تاريخ ٣٠/٧/١٩٨١ مذكور لدى: شفيق طعمه وأديب استنبولي، مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٥) محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص ٧٧.

(٦) نصّ المادة (١/٦٦٢) من القانون المدني السوري على أنه: "يجوز الحكم بالتعويض عن التسريح ولو لم يصدر هذا التسريح من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد".

(٧) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٤٣.

٢- حالات تجد أساساً لها في قانون العمل:

يحقّ للعامل أن يتغيّب عن عمله إذا لم يوفّر له صاحب العمل وسائل المواصلات، متى كان يعمل في مناطق نائية، لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية. وهذا الحق يجد أساساً له في امتناع صاحب العمل عن أداء واجبه القانوني. فقانون العمل السوري^١ ألزم صاحب العمل بتوفير "وسائل الانتقال المناسبة لنقل العمّال إلى أماكن العمل التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العامة، ما لم يتم الاتفاق على منح التعويض كبديل انتقال للعامل".

وتعدّ هذه القاعدة من النظام العام الحمائي، إذ لا يجوز لصاحب العمل أن يُعفي نفسه من التزامه بتوفير وسائل النقل لعمّاله، وله حرية الخيار بين تنفيذ التزامه عيناً، أو عن طريق التعويض. وبالتالي، فغياب العامل -في هذه الحالة- قائم على نصّ ذي طابعٍ حمائيّ، لا يجوز الاتفاق على مخالفته، واعتبار غياب العامل غير مشروع، بالرغم من عدم قيام صاحب العمل بتنفيذ التزامه بتأمين تنقلات العامل.

ولكن، إذا قرّرت الشركة صاحبة العمل، تسهياً لعمالها، نقلهم بمركبةٍ خاصّةٍ، لمُدّة من الزمن بأجرة منخفضة، بالرغم من توفّر وسائل المواصلات العادية، ثم عدلت عن موقفها، فألغت نقلهم، فلا يشكّل هذا الامتناع من قبل الشركة إخلالاً بالتزامها؛ "لأنّه لم يصدر عن اتفاقٍ جماعي، ولا عن موقف عقدي ولم ينص القانون عليه"^٢. ويشكّل غياب العامل نتيجة إلغاء هذه الميزة، خطأً تأديبياً يبرّر المساءلة؛ فغيابه في هذه الحالة لا يُعدّ مشروعاً.

أيضاً، من حقّ العامل أن يتغيّب عن العمل، في حال وجود خطرٍ جسيمٍ يهدّد سلامته أو صحّته، إذا لم يُبادر صاحب العمل إلى إزالته، رغم علمه بذلك^٣، طالما أنّ قانون العمل السوري أعطاه حقّ ترك العمل -في هذه الحالة- دون إخطار، مع المحافظة على جميع حقوقه الناشئة عن عقد العمل^٤. فمن يحقّ له ترك العمل، من باب أولى أنّ بإمكانه التغيّب عن العمل، وفقاً لقاعدة: "من يملك الأكثر يملك الأقل".

وهذه القاعدة تُعدّ من النظام العام الحمائي، إذ لا يجوز العمل بخلافها، إلّا لمصلحة العامل. فلا يجوز لصاحب العمل أن يُلزم العامل -على سبيل المثال- بالعمل خلال فترة ترميم المنشأة أو تصليحها، طالما أنّ هذا العمل يُلحق الضرر بصحة العامل أو سلامته. بالمقابل، يمكن الاتفاق على حقّ العامل في ترك العمل في حال وجود أيّ خطرٍ يهدّد سلامته، ولو كان بسيطاً.

(١) انظر المادة (٩٣/د) من قانون العمل السوري.

(٢) نقض ٢٤/٦٠٠ تاريخ ١٩٧٠/٤/٢٩. منشور في: مجلة المحامون السورية، ١٩٧٠، ملحق العدد الثاني عشر، السنة (٣٥)، القاعدة ٤٧٦، ص ٣٤٤.

(٣) علي محسن عبد الله الورقاء، مرجع سابق، ص ٢٨٦.

(٤) تجيز المادة (٦٦/أ-٥) للعامل بترك العمل دون إخطار في حال وجود خطرٍ جسيمٍ يهدّد سلامته أو صحّته، إذا لم يقم صاحب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة، بالرغم من علمه بوجود ذلك الخطر.

والحالات المذكورة سابقاً إنّما وردت على سبيل المثال لا الحصر. فإذا وجد عذرٌ مقبولٌ يُبرّر غياب العامل، كان غيابه مشروعاً.

ويرى أحدُ شُرّاح القانون^١ أنّه لا يُعتدّ بطلب العامل باقتطاع مدّة الغياب من إجازته السنويّة؛ ذلك أنّ صاحب العمل يستقلّ وحده بتنظيم وقت العمل وتحديد أوقات الإجازة السنويّة، دون أيّ تدخّل من قِبَل العامل، ولا يحده في ذلك إلاّ مبدأ عدم التعسّف في استعمال الحقّ. ولكننا نرى أنّه يجب التمييز في هذا الصدد بين طلب العامل استعمال جزءٍ من إجازته السنويّة؛ لأنّه مضطرٌّ للغياب عن العمل، دون أن يوافق صاحب العمل على طلبه، وبين تقديمه مثل هذا الطلب بعد عودته إلى العمل.

ففي الحالة الأولى يجب على صاحب العمل الاستجابة لطلب العامل، بعد التوثّق من صحّة المبرّر الذي قدّمه الأخير. أمّا في الحالة الثانيّة، فإنّنا نرى أنّ العامل بعدم إبلاغه المسبق صاحب العمل برغبته في الاستفادة من إجازته السنويّة - لوجود أسبابٍ اضطراريّةٍ تجبره على الغياب عن عمله - يكون قد ساهم في إحداث خللٍ في حُسن سير العمل داخل المنشأة، الأمر الذي يُبرّر حرمانه من هذه الميزة، واعتبار غيابه غير مشروع. وفي جميع الأحوال يبقى للقضاء حقّ الرقابة اللاحقة على مدى مشروعية مبرّر الغياب.

ثالثاً - مشروعية الغياب الجزئي:

يجب على العامل أن يتواجد في مكان العمل في الساعة المحدّدة دون تأخير، وليس له أن يتدخّر بأنّ تأخره لا يلحق الضرر بالعمل، ذلك أنّ عنصر الضرر ليس ركناً من أركان المسؤولية التأديبية^٢.

كذلك، ليس له الانصراف قبل نهاية الوقت المخصّص للعمل، إلاّ إذا حصل على إذن من صاحب العمل. وعليه أن يخصص أوقات العمل لأداء مهامه دون إبطاء أو تراخٍ، فالمواظبة على العمل من الأمور المطلوبة لاستقرار العمل داخل المنشأة.

ولكنّ العامل يضطر أحياناً نتيجة ظروفٍ قاهرة، أو حالاتٍ اضطراريّةٍ إلى التآخّر عن العمل أو الانصراف مبكراً. ولم ينص المشرّع على أيّ من هذه الأسباب، باستثناء المادة (٥٩) من قانون العمل السوري، التي ألزمت صاحب العمل بمنح العامل، دون تخفيض أجره، جانباً من أوقات العمل يتقرّغ فيها للبحث عن عمل آخر بما لا يقلّ عن يوم كاملٍ في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع الواحد، وذلك إذا كان الإخطار بالإنتهاء صادراً عن صاحب العمل.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٤٤.

(٢) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٢٧.

وبالتالي، فالبحث عن عملٍ آخر، هو حقٌّ للعامل في مواجهة صاحب العمل. وإن كان للأخير سلطة تنظيم أوقات ممارسة هذا الحق، ولكن ليس له حرمان العامل منها^(١). وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية^(٢) أنه لا يُعدّ خطأً مبرراً للفصل تغيب العامل بعض الوقت بغير إذن بحثاً عن عملٍ آخر، في حال رفض صاحب العمل منحه جانباً من ساعات العمل لهذا الغرض.

ومن جهتنا نعتقد أنه لا يحقّ لصاحب العمل فرض أيّ جزاءٍ تأديبيٍّ بحقّ العامل، مادام أنه طلب الإذن، ورفض صاحب العمل منحه إياه دون مبررٍ مشروع. إذ يُعدّ صاحب العمل في هذه الحالة متعسفاً في استعمال الحق.

ولكن، إذا حدّد صاحب العمل أوقات معينة للبحث عن عملٍ آخر، ولم يلتزم بها العامل، بل تغيب في غير الأوقات المحددة لهذا الغرض، كان لصاحب العمل فرض الجزاء التأديبيّ الملائم، وذلك لمخالفة العامل لأوامره المشروعة، والمتعلقة بتنظيم أوقات العمل.

ونصت العديد من قوانين العمل العربية^(٣) على هذا الحق في حالة واحدة وهي: إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل.

وحبذا لو منح كلُّ من قانون العمل السوري وقانون العمل المصري وقانون العمل الجزائري العامل هذا الحق، وإن كان الإنتهاء صادراً من جانبه. فالعلة التي تبرّر منح العامل ساعات للبحث عن عملٍ آخر، تتجلى في الحفاظ على مصدر رزقه وعدم انقطاعه عن العمل، وما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية سيئة. وهذه العلة تتحقق سواء أكان الإنتهاء صادراً من جانب صاحب العمل أم العامل.

هكذا نجد أنّ الغياب غير المشروع يترتب عليه قيام مسؤولية العامل التأديبية، أمّا استمراره أو تكراره، فإنّه يهدد انتماء العامل للمنشأة؛ فهو يؤدي إلى إنهاء الرابطة العقدية مع حرمان العامل من حقوقه العمالية.

رابعاً- رقابة القضاء على مشروعية الغياب:

تُعدّ مسألة مشروعية الغياب أو عدم مشروعيتها من المسائل الموضوعية التي يستقلّ بتقديرها قاضي الموضوع، بلا معقّبٍ عليه من قبل محكمة النقض^(٤)، مراعيّاً في ذلك سلوك العامل والظروف

(١) سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقات العمل في الكمشآت العمالية الصغيرة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٣٠.

(٢) Lamy soc. 1984 No.2068. مذكور لدى: همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، ١٩٨٧، مرجع سابق، ص ٤٩٢.

(٣) انظر المادة (١١٦) من قانون العمل المصري والمادة (٦/٧٣) من قانون العمل الجزائري.

(٤) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٢٦.

الخارجية المحيطة به، وفقاً لمعيار الرجل المعتاد، وما يقتضيه حسن النية في تنفيذ العقود^١، وذلك في ضوء العرف الجاري، ومبادئ العدالة.

فالرقابة القضائية على عدم تعسف صاحب العمل في تقديره لمبرر الغياب، أو في فرضه لأيّ جزاءٍ تأديبيّ، تعود لتقدير قاضي الموضوع، دون أن تخضع لرقابة محكمة النقض. وسار على هذا الاتجاه القضاء المصري والكويتي.

حيث قضت محكمة النقض المصرية^٢ أنّ: تقدير قيام مبرر الفصل تستقلّ به محكمة الموضوع، ولا معقّب عليه من قبل محكمة النقض.

كذلك، قضت محكمة التمييز الكويتية^٣ أنّ: "تقدير قيام المبرر للفصل هو مسألة موضوعية يستقلّ بتقديرها قاضي الموضوع بلا معقّب من محكمة التمييز متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ له أصله الثابت في الأوراق".

وعلى العكس من ذلك، يرى أحد شُراح القانون^٤ أنّ مسألة تقدير مشروعية الغياب هي مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة النقض.

ويبدو أنّ هذا الرأي الأخير مستوحى من موقف القضاء في بلا شارح القانون المذكور. حيث قضت محكمة التمييز الأردنية^٥ أنّ: "التغيب يعتبر مشروعاً في حالات اعتقال العامل من قبل سلطات الأمن أو إقامته الجبرية أو غيابه خارج البلد بإذن من صاحب العمل".

ولكننا نرى أنّ سلطة محكمة النقض تنحصر في البحث في حالات الخطأ في تطبيق القانون، دون أن تتعداها إلى مسائل الواقع، التي يستقلّ بتقديرها قضاة الموضوع، وفقاً لنصوص القانون مسترشدين بأحكام القضاء والفقهاء، محكمين قناعتهم الوجدانية.

ولكن، إذا أغفلت محكمة الموضوع البحث في دفع جوهرية أثاره أحد طرفي النزاع، فإنّ هذا الإغفال يشكّل خطأ في تطبيق القانون، تُشير إليه محكمة النقض دون أن تسبر غوره، تاركة مسألة مناقشته والتأكد من صحته لمحكمة الموضوع.

وبالتالي، تشكّل رقابة القضاء على مشروعية مبرر الغياب ضماناً جوهرية لاستمرار عقد العمل، والحفاظ على حقوق العامل، وعدم إهدارها من قبل صاحب العمل، لعلمه المسبق أنّ تقديره لمبرر غياب العامل يخضع لرقابة القضاء، في حال رفع العامل دعوى ضده.

فإذا غاب العامل عن العمل، ولم يُثبت مشروعية سبب غيابه، قامت مسؤوليته التأديبية، وكان لصاحب العمل فرض الجزاء التأديبي الذي يراه مناسباً بحقه، وذلك حسب مدّة غيابه عن العمل.

(١) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

(٢) النقض رقم ٧١٠ لسنة ٦٨ ق، جلسة ٢١/١٢/٢٠٠٠. منشور في: مجلة المحاماة المصرية، مرجع السابق، ص ٣٠٥.

(٣) تمييز كويتي الطعن رقم ٨٧/٢٩ عمالي. مجلة القضاء والقانون، ١٩٩٤، العدد (٢)، السنة (١٥)، ص ٣٧٢. مذكور

لدى: محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص ٧٨.

(٤) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٨١.

(٥) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٤٩.

الفرع الثاني

تجاوز الغياب مدة معينة مبرر للفصل

ميّر قانون العمل السوري^١ بين حالة الغياب المتتالي أو كما يسميه القانون "الغياب المتواصل"، والغياب المتقطع "الغياب المنفصل". فاشتراط أن تكون مدة الغياب عشرة أيام في الأولى، وعشرين يوماً في الثانية.

وستنبئ تسمية الغياب المتقطع بالغياب المنفصل والغياب المتتالي بالغياب المتواصل، تماشياً مع نهج قانون العمل السوري

لا ينشأ حقّ صاحب العمل في طلب فصل العامل إلا إذا تجاوزت فترة الغياب غير المشروع المدة المحددة قانوناً. فعندها يُعدّ العامل مخالفاً بالتزام جوهريّ، أمّا قبل اكتمال هذه المدة لا يُعدّ غياب العامل عن العمل إخلالاً بالتزام جوهريّ. وفي هذا الصدد قضت المحكمة الليبية العليا^٢: "أنّ... مجرد غياب العامل لا يعتبر امتناعاً من العامل عن القيام بالتزاماته الأساسيّة".

لذلك، لا بدّ من تعرّف آلية حساب مدة الغياب، ومدى تعلّق مدة الغياب التي حددها المشرّع بالنظام العام الحمائيّ، ومدى أهميّة تبليغ العامل بعد مرور مدة معينة على غيابه عن العمل.

أولاً- آلية حساب مدة الغياب:

تُعدّ مدد الغياب التي نصّ عليها قانون العمل السوري من النظام العام الحمائيّ. إذ يجوز الاتفاق على إبطالها، حمايةً لحقوق العامل ومصالحه. فما هي آلية حساب مدد الغياب؟

١. حساب مدة الغياب المنفصل:

إنّ تحديد آلية حساب مدة الغياب المنفصل يقتضي مناً تعريف ما هو المقصود بالسنة. وفي هذا الصدد يرى أحد شرّاح القانون^٣ أنّ المقصود بالسنة المتخذة أساساً في تحديد مدة الغياب المنفصل، هي السنة الكاملة، التي تبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل، وليست السنة الميلاديّة. وتأييداً لهذا الاتجاه يرى شارح آخر للقانون أنّ المشرّع لو قصد السنة الميلاديّة، لنصّ على ذلك صراحة، كما فعل في حالة غياب العامل بسبب المرض^٤. وفي الاتجاه ذاته، وبصورة أكثر تساهلاً، يرى أحد شرّاح القانون^٥ أنّه بالرغم من صحّة هذه القاعدة، بإمكان صاحب العمل -إذا أراد- أن يتخذ من السنة الميلاديّة أساساً موحّداً لتحديد قواعد الغياب، وذلك تزوّداً على حكم الاعتبارات العمليّة.

(١) انظر المادة (٦٤/أ-٤) من قانون العمل السوري.

(٢) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١١٩.

(٣) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٦٠٦.

(٤) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ٢٠٢.

(٥) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٢٥.

ومن جهتنا نعتقد أنّ هذه الإشكاليّة يمكن إثارتها في حال عدم تحديد المشرّع لما هو مقصود بالسنة، هل هي السنة العقديّة أم الميلاديّة، كما كان الحال عليه في ظلّ قانون العمل السوري القديم. أمّا قانون العمل الجديد، فإنّه أوضح ما هو المقصود بالسنة في صلب القانون، محدداً إياها بالسنة العقديّة، والتي تبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل، وذلك قياساً على ما هو الحال عليه في الوظيفة العامة.

ومدّة الغياب المنفصل تسقط من الاعتبار بانتهاء السنة العقديّة، دون أن تزيد فترة غياب العامل عن الحدّ المقرّر قانوناً. ولا يُعتدّ إلاّ بمدد الغياب التي تتمّ في السنة الجديدة. ومع ذلك يرى أحد شُرّاح القانون^١ أنّ غياب العامل المتكرّر على مدار سنوات العمل، بما يخلّ بحُسن سير العمل داخل المنشأة، وإن قلّ عن المدّة المحددة قانوناً لفرض جزاء الفصل على العامل، فإنّه يشكّل خطأً تأديبياً جسيماً؛ باعتباره يمثّل إخلالاً بالتزام جوهريّ، يجيز لصاحب العمل طلب فصل العامل، وذلك استناداً للبند الخامس من المادة (٦٤/أ) من قانون العمل السوري.

ومن جهتنا نعتقد أنّ غياب العامل المتكرّر على مدار عدّة سنوات لا يمكن اعتباره إخلالاً بالتزام جوهريّ لمجرد وقوعه، إنّما بالنظر إلى ملاسبات وقوعه. كأن يعجز العامل عن تقديم أيّ مبررٍ مقنع لغيابه، الأمر الذي يدلّ على مزاجيّة غيابه المنكرّر. أو أن يغيب لمدّة تسعة عشر يوماً في كلّ سنة، ولعدّة سنوات، الأمر الذي يدلّ على سوء نيّته، واستغلاله لنصوص قانون العمل، بصورة تتعارض مع الغاية الأساسيّة من إقرارها، وهي حماية حقوق العامل من الاستغلال، لا السماح للعامل باستغلال نصوص قانون العمل، بصورة تخلّ بحسن سير العمل داخل المنشأة.

٢. حساب مدّة الغياب المتواصل:

جعل قانون العمل السوري مدّة الغياب المتواصل عشرة أيام. فإذا تخلّ مدّة الغياب المتواصل عطلة رسميّة، كأيام الأعياد أو يوم الراحة الأسبوعيّة، فلا تُحتسب ضمن الأيام العشرة للغياب، بل تستبعد من الحساب. وهذا ما قضت به المحكمة الإداريّة العليا^٢ في سورية: "إن المقصود بأيام الغياب... أيام الغياب عن العمل، لذلك تخرج العطل الرسميّة والعطل الأسبوعيّة عن هذا المفهوم، لأنّ الغياب فيها مقرّر بحكم القانون".

وأيد أحد شُرّاح القانون هذا الاتجاه، وساق مجموعة من الحجج^٣، نذكر منها:

- أ- حجة لغويّة: استخدم المشرّع لفظ (المتواصل) قاصداً بها أيام العمل الفعلية، دون أيام العطل أو الراحة. ولو قصد المعنى الفلكي لليوم، لفعل كما فعل المشرّع اللبناني^٤ واستخدم لفظ متوالية.
- ب- حجة مستمدة من قانون العمل: لا يعتدّ قانون العمل بالنسبة للغياب المنفصل إلاّ بأيام العمل فقط.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٤٤.

(٢) نقض ٢٣٣٧/١٠١٧ تاريخ ١٢/١٥/١٩٩٣. مجلة المحامون السورية، ١٩٩٥، العدد الثالث والرابع، السنة (٦٠)، قاعدة ١٠٤، ص ٣١٥.

(٣) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٣٤-١٣٥.

(٤) انظر المادة (٥/٧٤) من قانون العمل اللبناني.

ومن غير الجائز تجزئة المبدأ الذي قرره المشرع بالنسبة لقاعدة قانونية واحدة. كذلك، فإن القول بغير ذلك يجعل العامل الذي يغيب أياماً منفصلةً أفضل حالاً من الذي يغيب أياماً متواصلةً.

ج- حجة مستمدة من القانون المدني: إن القول بعدم استبعاد أيام الراحة أو الإجازات المأجورة من مدة الغياب المتواصل يعني أن يُثري صاحب العمل بلا سبب على حساب العامل؛ نتيجة احتفاظه بأجر هذه الأيام، مع أن صرفها للعامل هو تنفيذ لالتزام قانوني، لا ينبغي إعفاء صاحب العمل منه.

وبالتالي، إذا ثبت أن غياب العامل في الأيام العشرة المتواصلة، أو في جزء منها يستند إلى سبب مشروع، فإن هذه المدة تسقط من الاعتبار.

وفي كلتا الحالتين يُشترط عدم تنازل صاحب العمل عن حقه في التمسك بمدة غياب العامل، كما لو اقتطع مدة الغياب من إجازته السنوية^١، فذلك يُعدّ بمثابة إذن لاحقٍ من جانبه، وتنازلاً عن حقه في احتساب هذه المدة ضمن مدة الغياب التي تجيز له طلب فصل العامل^٢.

ولكن، إذا تمت محاسبة العامل عن بعض أيام غيابه بالإنداز أو الغرامة، فهل تُحسب هذه الأيام ضمن مدة الغياب التي تبرّر طلب فصل العامل؟

انقسم شراح القانون بهذا الشأن إلى رأيين:

الرأي الأول: ذهب أنصار هذا الرأي إلى القول: إن أيام الغياب التي أوقع عنها صاحب العمل جزءاً تأديبياً لا تُحتسب ضمن مدة الغياب المبررة للفصل؛ لأن فرض صاحب العمل الجزاء عنها يُعدّ تنازلاً من قبله لا رجوع فيه، عن حقه في احتسابه ضمن مدة الغياب التي تبرّر طلب فصل العامل^٣، فينتهي أثرها بتوقيع الجزاء الأول^٤. كذلك، فإن احتسابها ضمن مدة الغياب المبرر للفصل يُخالف مبدأ وحدة الجزاء^٥.

الرأي الثاني: ذهب أنصار هذا الرأي إلى القول: إن هذه الأيام تحتسب ضمن مدة الغياب المبرر للفصل؛ ذلك أن الفصل لا يكون جزءاً على الغياب الذي سبق محاسبة العامل عنه، إنما على الاستمرار في الغياب أياماً منفصلةً، وهو ما يحمل معنى الإخلال بالتزام جوهرى^٦.

ونحن نرى أن الرأي الثاني أولى بالتأييد، فالجزء الأول يُفرض على العامل بغية رده ودفعه للالتزام بأيام العمل. ولكن، إذا استمر في الغياب فهذا يعني أن الجزاء السابق لم يكن مجدداً، وبدل على عدم جدية العامل وعدم رغبته في الاستمرار بالعمل، الأمر الذي يجعل من جزاء الفصل مبرراً.

(١) شؤون عمال القاهرة، ١١/٣/١٩٥٦. مذكور لدى: حسن الفكهاني، المدونة العمالية، مرجع سابق، ص ٢٠٢-٢٠٣.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٤٤-٤٥.

(٣) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٧٨٤.

(٤) عصمت الهواري وفهمي كامل، مرجع سابق، ص ٢٥٨.

(٥) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٦٠.

(٦) محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص ٨٠.

ثانياً- مدى تعلّق مدة الغياب بالنظام العام الحمائي:

إنّ غياب العامل مدّة عشرة أيام متواصلة لا يبزّر فصله من العمل، لأنّ المشرّع اشترط الغياب المتواصل لأكثر من عشرة أيام^١.

وتأكيداً من القضاء على أنّ المدّة التي نصّ عليها المشرّع لتطبيق جزاء الفصل هي من النظام العام ولا تجوز مخالفتها، قضت محكمة استئناف أبو ظبي^٢: "ببطلان جزاء الفصل بسبب تغيب العامل سبعة أيام متتالية بين يوم حادث المشاجرة ويوم عودته إلى المخبر طالباً العمل، وذلك تأسيساً على أن الغياب دام سبعة أيام فقط، في حين أن نص الفقرة (ي) من المادة (١٢٠) من قانون العمل اشترط لجواز فصل العامل طبقاً لنص هذه الفقرة أنّ يتغيّب أكثر من سبعة أيام. وبالتالي، ليس للجهة المستأنفة أن تستند لهذا النص، فتحرم عاملها المستأنف عليه من مكافأة نهاية الخدمة".

وقضت محكمة التمييز الليبية^٣ أنّ: "ترك العامل العمل مدّة عشرين يوماً متقطعة وعودته إلى العمل بعد ذلك يجعل مدة عمله السابقة واللاحقة متواصلة، وله الحق بالمطالبة في التعويضات عن مدّة عقد العمل".

وبالتالي، فالمدّة التي حددها المشرّع للغياب هي المدّة الدنيا، التي لا يحقّ لصاحب العمل طلب توقيع جزاء الفصل قبيل اكتمالها، سواء بالنصّ على مدّة أقلّ في لائحة المنشأة أو لوجود اتفاق مسبق مع العامل؛ فهذه المدّة المحدّدة من قبل المشرّع تحقّق مصلحة العامل، ولا يجوز التنازل عنها أو الاتفاق على تقصيرها، ولكن، بالإمكان الاتفاق على إطالتها؛ لأنّ أحكام قانون العمل من النظام العام الحمائي، التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، إلّا إذا كان الاتفاق أصحّ للعامل. فإذا تغيب العامل عن عمله المدّة المحدّدة قانوناً، أصبح من واجب صاحب العمل أن يوجّه إليه إنذاراً، ليستطيع فرض جزاء الفصل بحقّه، إذا استمرّ بالغياب عن العمل.

ثالثاً- شرط الإنذار الكتابي:

اشترط قانون العمل السوري كإجراءٍ جوهريٍّ لا غنى عنه لفصل العامل لعلّة الغياب غير المشروع، إنذار العامل وفقاً للأحكام المرعيّة في قانون أصول المحاكمات. والغاية من الإنذار هو إعطاء العامل فرصة كافية لمراجعة نفسه، ولدحض القرينة التي أقامها المشرّع على غياب العامل بعدم رغبته في الاستمرار بالعمل^٤.

(١) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ٢٠٢.

(٢) استئناف أبو ظبي، مدني رقم ٥٩ لسنة ١٩٩١ تاريخ ١٠/٥/١٩٩١. مذكور لدى: حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٤٤٧.

(٣) محكمة التمييز، تمييز حقوق رقم (٩١/٥٦٠) لسنة ١٩٩١. مذكور لدى: عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٢٢.

(٤) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٨١.

لذلك، أوجب قانون العمل السوري أن يسبق الفصل إنذاراً كتابياً بعد غياب العامل عشرة أيام بالنسبة لأيام الغياب المنفصل، وبعد انقطاعه خمسة أيام بالنسبة لأيام الغياب المتواصل. وهذا يعني أنّ الإنذار يجب أن يصدر بعد مرور نصف المدة المحددة لفرض جزاء الفصل. ولكن، إذا أرسل صاحب العمل الإنذار قبل الموعد المحدد أو بعده، فهل يُعتدّ به، ويُعدّ الجزاء مستوفياً لشروطه القانونية؟

لم يُسعفنا النصّ القانوني في الإجابة عن هذا التساؤل. لذلك، لا بدّ من الرجوع إلى أحكام القضاء وآراء الفقه.

وفي هذا الصدد قضت محكمة الاستئناف في دمشق^١ أنه: "يجوز لصاحب العمل فسخ عقد العمل دون سابق إنذار ودون مكافأة إذا تغيّب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متوالية، على أن يسبق الفصل إنذاراً كتابياً من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية، وحيث تبين أنّ الإدارة فصلت المدعية من عملها دون مراعاة المدة المنوه عنها أعلاه، الأمر الذي يجعل تصرفها من هذا القبيل في غير محلّه القانوني".

وهذا يعني أنّ المدة المحددة لإرسال الإنذار -وفقاً لهذا الاتجاه- يجب التقيّد بها بحرفيتها، دون زيادة أو نقصان.

وعلى العكس من ذلك، قضت محكمة النقض المصرية^٢ أنّ: "القانون يعطي لصاحب العمل الحق في فسخ العقد إذا تغيّب العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متوالية خلال السنة الواحدة بشرط أن يوجه إليه إنذاراً كتابياً بعد مضي خمسة أيام على الأقل من تاريخ انقطاعه عن العمل. ومن ثم فلا يُعتدّ بالإنذار إذا وقع قبل اكتمال هذه المدة ولكن، هذا لا يمنع صاحب العمل من التأخر في إرسال الإنذار... بشرط أن يصله هذا الإنذار قبل اكتمال مدة العشرة أيام المتوالية... وبالتالي، لا يمكن التحدي بأنّه لم تكتمل مدة خمسة أيام من تاريخ استلامه الإنذار حتى صدور قرار الفصل".

وهذا يعني أنّه لا يُعتدّ -وفقاً لهذا الاتجاه- بالإنذار الموجّه إلى العامل قبل مرور نصف المدة، ولكن، يعتدّ به إذا صدر بعد مرور نصف المدة شريطة أن يصله الإنذار قبل اكتمال المدة المحددة قانوناً لجواز طلب الفصل.

(١) استئناف ٩٩/٤٣ تاريخ ١٩٨٣/٩/٢٢. منشور في: مجلة المحامون السورية، ١٩٨٤، العدد الثاني، السنة (٤٩)، القاعدة ١١٦، ص ١٦٢.

(٢) نقض مدني تاريخ ١٩٧٧/٣/٢٠. مذكور لدى: محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص ٧٩.

أما بالنسبة للرأي الفقهي فقد انقسم إلى رأيين: فاتجه أحد شُرّاح القانون^١ إلى القول إنّه ليس لصاحب العمل أن يُرسل الإنذار قبل الموعد المحدّد قانوناً. فإذا أرسله كان عديم الأثر، ويجب تجديده في الميعاد^٢، وإلا فلا يجوز الاستناد إليه لفرض جزاء الفصل.

وعلى عكس الرأي الأول، يرى شارح آخر للقانون^٣ -تماشياً مع الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل- أنّه يمكن إرسال الإنذار إلى العامل قبل الموعد المحدّد جائز قانوناً، لأنّه يُعدّ أكثر فائدة للعامل. وفي محاولة منّا لتحديد هذه المسألة، نعتقد أنّه لا بدّ من الرجوع إلى غاية المشرّع من فرض هذا الإجراء. فالحكمة من الإنذار هي تنبيه العامل إلى خطورة نتائج تغيّبه، ولفت نظره إلى أنّ استمرار انقطاعه عن العمل سيعرّضه لجزاء الفصل من العمل. وهذه العلة تتحقّق، سواء أتم إرسال الإنذار بعد اكتمال نصف المدّة أم قبلها. بل على العكس فإن إرسال الإنذار قبل اكتمال نصف المدّة، يمنح العامل وقتاً أطول لمراجعة نفسه، واتخاذ القرار الصائب والأصلح له، إمّا بالعودة إلى العمل، أو الاتصال بصاحب العمل وإطلاعه على مبررات غيابه واستنذانه في حال وجود مبرّر مشروع لغيابه.

وليحقّق هذا الإجراء غايته، لا بدّ أن يصل الإنذار إلى علم العامل. ويتمّ ذلك بإرساله إلى عنوانه المبيّن في ملفّ خدمته لدى صاحب العمل^٤. إلا أنّ الإنذار ينتج أثره ولو لم يعلم به العامل، مادام أنّه أُرسِل إلى محلّ إقامته المبيّن في ملفّ خدمته؛ فالمشرّع لم يستلزم استلام العامل للإنذار الذي وجّه إليه عند انقطاعه عن العمل، "فهو ينتج أثره طالما وجّه إليه في محلّ إقامته الذي أفصح عنه لجهة العمل"^٥.

واشترط القضاء -فيما يتعلّق بشكل الإنذار- أن يكون الإنذار بالفصل خطياً، ببطاقة بريدية مكشوفة أو عن طريق الكاتب بالعدل ليكتسب تاريخاً ثابتاً لبدء مهلة الإنذار بالفصل^٦. كذلك، اشترط أن يكون مكتوباً بلغة مفهومة ومتضمناً التهديد بالفصل إذا استمر غياب العامل مع تحميله تبعة ذلك^٧. والتزام العامل بعدم الغياب لا ينحصر فقط بأيام العمل، بل أيضاً بساعاته.

ويجب على العامل أثناء التزامه بأيام العمل، أن يُراعي ضرورات سلامة المنشأة أثناء أدائه العمل، فلا يُخالف تعليمات السلامة، لكي لا يُلحق الضرر بالمنشأة أو بأحد زملائه.

(١) محمد حلمي مراد، مرجع سابق، ص ٣٧٥.

(٢) استئناف الإسكندرية، رقم ٢٢٧ لسنة ١٣ ق. مذكور لدى: حسن الفكّهاني، مرجع سابق، ص ٢٠٧.

(٣) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، مرجع سابق، ص ٤٠٥.

(٤) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٦٢.

(٥) نقض عمالي، الطعن رقم ٢١٤٠ لسنة ٥٨ ق تاريخ ١٢/٩/٢٠٠٤. مذكور لدى: سامي عبد المنعم حسين، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

(٦) نقض ٣٤٨١ تاريخ ١٢/٣/١٩٦٥. منشور في: مجلة المحامون السورية، ١٩٦٦، العدد الثالث، السنة (٣١)، قاعدة ٦١، ص ٦٤.

(٧) عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، مرجع سابق، القاعدة ٢٥٧، المبدأ ٣١٥، ص ٢٢٧.

المطلب الثالث

الخروج على مقتضيات السلامة داخل المنشأة

يمثل التفاعل السليم بين العامل وبيئة العمل اللبنة الأولى في طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو أهمّ أضلع مثلث الإنتاج، الذي يتكون من العامل، والعمل ومعداته، وبيئة العمل^١.

لذلك، أصبحت تشريعات العمل تُلزم العامل بمراعاتها، تحت طائلة التعرّض للجزاء التأديبي، خاصةً بعد تعقّد وسائل الإنتاج وازدياد خطورتها؛ نتيجة دخول الصناعة مراحل متطورة من حيث المواد الأولية، والآلات المستعملة. فمخالفة العامل قواعد السلامة تعرّضه للخطر - هو وزملاؤه - الذي يمكن أن يصل إلى الموت. وهذا ما يبرّر اهتمام المشرّعين بسنّ تعليمات السلامة، وإلزامهم العامل بالتقيّد بها، ومحاسبته بفرض جزاء الفصل من العمل، في حال مخالفته لهذا الالتزام.

وعدم مراعاة تعليمات السلامة يمكن أن يأخذ شكلاً آخر، نتيجة قدوم العامل إلى العمل وهو في حالة سكرٍ بيّن، الأمر الذي يعرّض سلامة المنشأة للخطر.

وبالتالي، فإنّ عدم مراعاة سلامة المنشأة يمكن أن تأخذ شكل الخروج على تعليمات السلامة (الفرع الأول)، وحالة السكر البيّن (الفرع الثاني).

الفرع الأول

عدم مراعاة تعليمات السلامة

إنّ خروج العامل على تعليمات السلامة يمكن أن يكون ناتجاً عن فعلٍ إيجابي، كالتدخين في أماكن العمل، أو عن فعلٍ سلبيّ، كعدم ارتداء النظارات أو الخوذة الواقية من الأخطار^٢. ونصّ قانون العمل السوري^٣ على حق صاحب العمل في فصل العامل دون إخطار أو مكافأة أو تعويض إذا: "لم يُراعِ العامل التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمّال والمنشأة رغم إنذاره كتابياً مرتين، شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر". وهذه الضمانات التي نصّ عليها المشرّع هي من النظام العام الحمائي، إذ لا يجوز العمل بخلافها، أو الاتفاق على مخالفتها، وذلك بفصل العامل لمجرّد مخالفته تعليمات السلامة، دون اشتراط تكرار المخالفة.

(١) جمال حسني السمرة، الصحة والسلامة في بيئة العمل، منشورات وزارة البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٥.

(٢) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٢٢.

(٣) انظر المادة (٦٤/٣-٣) من قانون العمل السوري.

كذلك، لا يجوز أن يُعفي صاحب العمل نفسه من شرط الإنذار الذي نصّ عليه القانون؛ فمثل هذا الاتفاق يقلل من الضمانات التي نصّ عليها المشرع. على عكس الاتفاق الذي يعطي العامل ضمانات إضافية، كالاتفاق على تكرار المخالفة لثلاث مرّاتٍ، بدلاً من مرّتين، كشرطٍ لفصل العامل. فهذا الاتفاق يُعمل به، ويقدم على النصّ القانوني؛ لأنه أكثر فائدة للعامل.

وبالتالي، لا ينشأ حقّ صاحب العمل في طلب فصل العامل -استناداً لهذه المادة- إلا بتوفّر ثلاثة شروط مجتمعة وهي: ارتكاب العامل لخطأ تأديبيّ، يتجسّد في مخالفته لتعليمات السلامة، وأن تكون هذه التعلّيمات مكتوبةً ومعلنةً في مكانٍ ظاهر، وتكرار العامل مخالفته لتعليمات السلامة.

أولاً- شروط تعليمات السلامة

يترتّب على خروج العامل على تعليمات السلامة احتمال حدوث خطر لثلاثة أطراف، وهم: العامل مرتكب الخطأ، العمّال الآخريين، مكان وأدوات العمل. وفي جميع هذه الحالات، فإنّ التبعية يتحمّلها صاحب العمل؛ باعتباره مسؤولاً عن سلامة العمّال من جهة، ومالكاً لمكان العمل وأدواته من جهة أخرى.

لذلك، يُشترط في التعليمات التي يترتّب على مخالفتها فصل العامل أن تكون مرتبطة بسلامة العمّال والمنشأة ارتباطاً وثيقاً؛ وذلك حتى لا يتخذها صاحب العمل ذريعة لفصل العامل لمجرد عدم التزامه بالتعليمات التي فرضها. فإذا لم تكن التعليمات متعلّقة بالسلامة لا يغدو العامل مسؤولاً عن عدم التزامه بها. وإن كان لصاحب العمل محاسبة العامل المخالف لهذه التعليمات استناداً لسببٍ آخر، وهو عدم احترام أوامر صاحب العمل المشروعة، ولكن دون أن تصل المحاسبة لدرجة فصله من العمل^١. والمعيار الفاصل بين ما يشكّل تعليمات خاصّة بالسلامة عن غيرها هو معيار موضوعي، وليس معياراً شخصياً يعود تقديره لإرادة صاحب العمل وحده، وذلك استناداً إلى العلة من اعتماده كخطأ تأديبي، والمتمثّلة في الحفاظ على سلامة العمّال ومكان العمل. فهذا الأمر يُعدّ من العوامل الهامة في زيادة الإنتاج داخل المنشأة^٢.

وفي حال حدوث نزاع يُقدّر قاضي الموضوع مدى تعلّق التعليمات التي أصدرها صاحب العمل بسلامة العمّال والمنشأة، دون التقيد بوصف صاحب العمل لها. وعلى الأخير أن يثبت عدم مراعاة العامل لهذه التعليمات، دون اشتراط إبلاغ الجهات المختصة بالحادثة^٣، كما هو الشأن بالنسبة إلى الحالة الواردة في المادة (٦٤/أ-٢) من قانون العمل السوري، والمتعلّقة بخطأ العامل الذي يلحق خسارة جسيمة بصاحب العمل.

(١) علي محسن عبد الله الوراق، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٣٨.

(٣) جمال حسني السمرة، مرجع سابق، ص ١٦.

(٤) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢٤.

ولا يُشترط أن يترتب على عدم مراعاة تعليمات السلامة ضررٌ فعليٌّ؛ فالمشرع سمح لصاحب العمل بمحاسبة العامل على خطئه، المتمثل في عدم مراعاة تعليمات السلامة، لا على النتيجة المترتبة على الخطأ^١. فهذا الخطأ يمسّ مصلحة المنشأة ككل، الأمر الذي يبرّر مساءلة العامل عنه دون اشتراط حدوث ضرر.

وبالتالي، فهذه المخالفة -التي يترتب على تكرارها إمكانية فصل العامل- تتحقّق سواء أكان الضرر جسيماً أم يسيراً أم حتى معدوماً؛ فعنصر الضرر ليس له أيّ اعتبارٍ في توصيف الخطأ. وعلى العكس من ذلك اشترط قانون العمل العُماني^٢ أن يكون من شأن مخالفة العامل لتعليمات السلامة إلحاق ضررٍ جسيمٍ بمكان العمل أو بالعمّال.

ويرى أحد شُرّاح القانون^٣ أنه يُشترط في هذه المخالفة الموجبة لجزاء الفصل، أن يكون الخطأ الذي ارتكبه العامل جسيماً.

وإن كان هذا التفسير أكثر مراعاةً لمصلحة العامل، ولكن لا يمكننا التسليم به أمام صراحة نصّ قانون العمل السوريّ الذي ركّز على فعل عدم مراعاة تعليمات السلامة، دون النظر إلى مدى أهميّة المخالفة، ودورها في تعريض سلامة المنشأة للخطر.

ومخالفة العامل لتعليمات السلامة لا تقوم لوحدها مبرراً للفصل، بل لا بدّ أن تكون هذه التعليمات مكتوبةً، ومعلّقةً في مكانٍ ظاهرٍ.

ثانياً - علنيّة تعليمات السلامة:

اشترط قانون العمل السوري في التعليمات الخاصّة بالسلامة أن تكون مكتوبةً، ومعلّنةً عنها في مكانٍ ظاهرٍ داخل المنشأة. فهذه التعليمات توجّه إلى مجموع العمّال، لذلك، يجب أن تكون مكتوبة بأسلوبٍ يسهل عليهم قراءته وفهمه، وأن تحمل مضموناً يكفل بإشعارهم بأهميّة هذه التعليمات وضرورة احترامها^٤. كما ينبغي إحاطة العامل علماً بها بصورة شفهيّة إذا كان أمياً^٥.

ولكن، ما هي غاية المشرع من اشتراط كتابتها والإعلان عنها؟ هل هي إحاطة العامل علماً بالتعليمات بحيث لو علم بها بطريقة أخرى تحقق الشرط، أم هناك أغراضٌ أخرى يسعى المشرع لتحقيقها من شرط الإعلان عنها؟

(١) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٢٥٤.

(٢) تنص المادة (٣/٤٠) من قانون العمل العُماني على حقّ صاحب العمل في فصل العامل: "إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمّال ومكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلّقة في مكان ظاهر ومتى كان من شأن مخالفتها إلحاق ضررٍ جسيمٍ بمكان العمل أو بالعمّال".

(٣) حسن كيره، مرجع سابق، ص ٥٧٠.

(٤) علي محسن عبد الله الوراق، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

(٥) مكتب العمل العربي، انتهاء عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ١٦.

انقسم شراح القانون في هذا الشأن إلى رأيين:

إذ يرى أصحاب الاتجاه الأول^١ أنّ تعليمات السلامة يجب أن تكون مكتوبةً ومعلنةً في مكانٍ ظاهر داخل المنشأة، فلا يُعتدّ بالتعليمات الشفهية؛ حتى يشعر العامل بأهميتها، وضرورة احترامها، سواء وردت هذه التعليمات ضمن اللائحة الداخلية للمنشأة، أم كانت منفصلة عنها وقائمة بذاتها. في حين يرى أصحاب الاتجاه الثاني^٢ أنّه يكفي أن تكون التعليمات معلومةً للعامل، سواء علم بها عن طريق لائحة العمل، أم من خلال منشورات وأوامر العمل، أم بواسطة عقد العمل ذاته؛ لأنّ شرط الكتابة يتعلّق بإثبات وجود التعليمات، فإذا أمكن إثباتها بطرق أخرى، تحقّق خطأ العامل بالخروج عليها.

وبالتالي، تُعدّ تعليمات السلامة ملزمة للعامل -وفقاً لهذا الاتجاه- ويترتب على مخالفتها قيام مسؤوليته التأديبية، سواء أكانت شفهية أم كتابية، وأبعد من ذلك، سواء أكانت مصورة أم معروضة بالرسوم الكاريكاتورية، ما دامت متعلّقة بسلامة العمّال والمنشأة، وعلم العامل بها بشكلٍ يقينيّ. ولكننا لا نستطيع التسليم بهذا الرأي لسببين:

السبب الأول: إنّ صراحة النصّ القانوني لا تقسح مجالاً للاجتهاد، خاصّة بصورة نقل من الضمانات القانونية المقررة للعامل. فاشتراط أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلّقة في مكانٍ ظاهرٍ، يحقّق حماية أكبر للعامل.

السبب الثاني: إنّ هذا الشرط بالإضافة إلى دوره في إعلام العامل بتعليمات السلامة، له دور آخر يتمثّل في تذكيره بهذه التعليمات بشكلٍ دائمٍ. فالعامل قد يكون جديداً على العمل أو قديماً، ولكنّه أمام ضغوط العمل يسهو عن تعليمات السلامة، فإذا كانت مكتوبة ومعلنة في مكانٍ ظاهرٍ تذكروها العامل بشكلٍ دائمٍ. وبذلك يحمي نفسه، وزملاءه، والمنشأة، من خطر مخالفة هذه التعليمات. فإذا خالف العامل تعليمات السلامة لمرةٍ واحدةٍ، كان من حقّ صاحب العمل فرض الجزاء التأديبي بحقّ العامل، باستثناء جزاء الفصل من العمل الذي لا يمكن فرضه، إلّا في حال تكرار المخالفة.

ثالثاً- تكرار مخالفة العامل لتعليمات السلامة:

اشترطت المادة (٦٤/أ-٣) من قانون العمل السوري إنذار العامل كتابةً مرتين قبل توقيع جزاء الفصل عليه. وأمام صراحة النصّ نقول:

(١) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، مرجع سابق، ص ٣٤٨.

أيضاً شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٣٨.

أيضاً السيد عيد نايل، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢١٤.

(٢) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٢٥.

١- يجب أن يتمّ الإنذار بصورة كتابية، فلا يجوز أن يتمّ بصورة شفهيّة، ويقع على عاتق صاحب العمل إثبات حصوله^١.

٢- يجب إنذار العامل مرتين قبل توقيع جزاء الفصل عليه. كذلك، اشترط قانون العمل الأردني^٢ إنذار العامل مرتين قبل فصله.

ولم يحدّد قانون العمل القطري^٣ بشكلٍ دقيق عدد المرّات التي يجب أن يُخالف فيها العامل تعليمات السلامة ليتعرّض لجزاء الفصل، بل وضع حدّاً أدنى لهذه المخالفة. فنصّ في حق صاحب العمل في فصل العامل دون مكافأة أو تعويض إذا خالف لأكثر من مرّة التعليمات الخاصّة بالمحافظة على سلامة العمّال والمنشأة. وبالتالي، فمخالفة العامل لتعليمات السلامة لمرة واحدة لا يبرّر فرض جزاء الفصل، بل لا بدّ من مخالفتها لأكثر من مرّة، أي مرتين فأكثر.

ولم ينص قانون العمل الكويتي على هذا الخطأ التأديبي في فقرةٍ مستقلّة. وعلة ذلك، أنّه اعتبر مخالفة العامل لتعليمات صاحب العمل خطأً تأديبياً يبرّراً لفصله وفقاً للمادة (٤١/ب-٥) منه. وممّا لا شكّ فيه أن تعليمات السلامة تُعدّ جزءاً من تعليمات صاحب العمل. ومادامت هذه المادة أعطت صاحب العمل حقّ فصل العامل في حال تكرار المخالفة، فإننا نرى أنّ هذا شرط يسري على تعليمات السلامة أيضاً.

وتأكيداً من القضاء على ضرورة إنذار العامل بعد مخالفته لتعليمات السلامة كشرط لفرض جزاء الفصل قضت محكمة التمييز الأردنيّة^٤ أنّ: "فصل العامل من العمل بسبب عدم مراعاته لقواعد السلامة العامّة في العمل، وبعد إصابته بعينه نتيجة لعدم مراعاته قواعد السلامة قبل أسبوعين، دون أن يسبق الفصل من العمل إنذار مرتين بضرورة مراعاة هذه القواعد يجعل فصله من العمل تعسفياً".

ولا يُشترط أن يرتكب العامل المخالفة الثانية خلال مدّة معيّنة من المخالفة السابقة، فكلّ ما يجب توقّره لفرض جزاء الفصل على العامل هو مخالفته لتعليمات السلامة للمرة الثانية^٥، بالرغم من توجيه الإنذار إليه من قبل صاحب العمل.

وإذا حدّد قانون العمل السوري، وقوانين العمل المشار إليها سابقاً شكل الإنذار، وعدد المرّات التي يجب توجيهها إلى العامل قبل توقيع جزاء الفصل، إلا أنّها لم توضح فيما إذا كان الإنذار يُعدّ جزاءً تأديبياً أم إجراءً تنظيمياً، غرضه تذكير العامل بهذه التعليمات. فنّار خلاف بين شرّاح القانون حول المقصود بهذا الإنذار.

(١) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٥٤.

(٢) تنص المادة (٢٨/د) على حق صاحب العمل في الفصل: "إذا خالف العامل النظام الداخلي بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمّال رغم إنذاره كتابياً مرتين".

(٣) انظر المادة (٣/٦١) من قانون العمل القطري.

(٤) تمييز حقوق رقم ٧٠٥/٢٠٠٠. مذكور لدى: بشار عدنان ملكاوي، مرجع سابق، ص ٩٩.

(٥) السيد عيد نايل، ٢٠٠٣، قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٢١٤.

فذهب جانبٌ منهم^١ إلى أنه لا يُشترط توجيه الإنذار الكتابي إلى العامل بمناسبة ارتكابه مخالفة سابقة مماثلة، بل يكفي مجرد إنذاره كإجراء تنظيمي، وإن لم تصدر عنه مخالفة لتعليمات السلامة، بحيث إذا خالف التعليمات بعد ذلك، ولو للمرة الأولى، جاز فصله.

وحجّتهم في ذلك، أنّ ارتكاب العامل لمثل هذه المخالفة -ولو لمرة واحدة- يمكن أن يكون كفيلاً بتدمير المنشأة، والإضرار بسلامة عمّالها. فلا يُعقل أن يُعطى العامل فرصة ارتكاب مثل هذه المخالفة الخطيرة مرةً أخرى، دون أن يتعرّض لجزاء الفصل من المخالفة الأولى. كذلك، من غير المنطقي القول إنّ المشرّع أراد أن يترقّق بأمر من يخالف التعليمات اللازمة لسلامة الأموال والأرواح، دون أن يترقّق بنفس هذه الأموال والأرواح، فاشترط تكرار المخالفة في أمرٍ يمكن أن يترتّب على مخالفته -ولو للمرة الأولى- "الإطاحة برؤوس أموال المنشأة، وقفل بيوت أصحابها وعمّالها"^٢.

في حين ذهب جانبٌ آخر من شُرّاح القانون^٣ -بخلاف الفريق الأول- إلى أنه لا يكفي إنذار العامل قبل ارتكابه مخالفة لتعليمات السلامة. فالمقصود بالإنذار في هذا الصدد، ذلك الإنذار الذي يوجّه إلى العامل بمناسبة ارتكابه مخالفة لتعليمات السلامة. وبالتالي، فالإنذار المذكور في النصّ يُعدّ جزءاً تأديبياً، لا يمكن توقيعه، إلّا بعد ارتكاب العامل لمخالفة تأديبية. كذلك لو كان الغرض من الإنذار هو تنبيه العامل إلى ضرورة مراعاة تعليمات السلامة لكان مجرد كتابتها، ووضعها في مكانٍ ظاهرٍ بالمنشأة كفيلاً بتحقيق هذا الغرض.

ونحن نرى أنّ مخالفة تعليمات السلامة لا تكون على نفس الدرجة من الخطورة، لذلك فإنّ ضرورات حماية العامل، وعدم الإجحاف بحقّه، تقتضي عدم السماح لصاحب العمل بفصل العامل المخالف لتعليمات السلامة من المخالفة الأولى، خاصةً أن المشرّع فتح المجال لطلب فصل العامل في حالتين يستطيع صاحب العمل الاستفادة منهما في ذات الصدد، وهما:

الحالة الأولى: إذا كانت مخالفة العامل لإحدى تعليمات السلامة تشكّل إخلالاً منه بالتزام جوهرية تنص عليه اللائحة الداخلية، الأمر الذي يبرّر فصله استناداً إلى البند الخامس من المادة (٦٤/أ) من قانون العمل السوري.

الحالة الثانية: إذا ترتّب على المخالفة خسارة مادية جسيمة لحقت بصاحب العمل، كان للأخير فصل العامل استناداً إلى البند الثاني من المادة (٦٤/أ) من قانون العمل السوري. لذلك، ومراعاةً من المشرّع لمسألة مدى خطورة المخالفة المرتكبة ضد تعليمات السلامة تطلّب تكرار المخالفة للمرة الثانية مع إنذار العامل في المرتين السابقتين.

وهكذا نجد أنّ الاهتمام ببيئة العمل بدأ يتزايد يوماً بعد يوم؛ نظراً لتزايد الأخطار التي باتت تُصيب المنشأة، ومن يعمل فيها من عمال. وتُعدّ مهمّة التخفيف من هذه الأخطار عبئاً مُلقى على عاتق

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ١٨١. أيضاً إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٤٢٦.

(٢) علي عوض حسن، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(٣) حسن كبره، مرجع سابق، ص ٦٩٨-٦٩٩.

أيضاً علي محسن عبد الله الوراق، مرجع سابق، ص ٢٨٥.

الحكومات؛ فهي المسؤول الأول عن توفير بيئة عملٍ سليمةٍ للعمال، وذلك من خلال سنّ تشريعات العمل من جهة، والسهر على حسن تطبيقها من جهةٍ أُخرى^١.

وتحقيقاً لهذه المهمة سارعت التشريعات لسنّ قواعد تُلزم من جهة صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العامل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات، وتُلزم من جهةٍ أُخرى العامل بالتقيّد بالتعليمات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، واستعمال وسائل الوقاية التي تتطلبها طبيعة العمل، تحت طائلة المسؤولية التأديبية.

ولتزام العامل بحماية سلامة المنشأة يتطلّب منه احترام أماكن العمل، وعدم القدوم إلى العمل بحالة تُسيء إلى المنشأة، ولا تسمح له بإتمام عمله على الوجه المطلوب.

الفرع الثاني

حالة السكر البيّن

يفرض عقد العمل على العامل في إطار علاقته العقدية مع صاحب العمل جملة من السلوكيات، التي تجب مراعاتها والتقيّد بها. ومن ضمنها: عدم دخول أماكن العمل وهو في حالة سكرٍ أو تحت تأثير المخدر؛ حمايةً لسلامة المنشأة والعمال.

وتبنّى قانون العمل السوري^٢ هذا الخطأ، فنصّ على حقّ صاحب العمل في فصل العامل: "إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة".

ونصّ قانون العمل القطري^٣ على حقّ صاحب العمل في فصل العامل في الحالة ذاتها. واعتبره قانون العمل الأردني^٤ خطأً يبزّر الفصل، وأضاف إليها حالة أُخرى وهي: حالة إخلال العامل بالآداب داخل مكان العمل.

ولم يتطرّق قانون العمل الكويتي^٥ إلى هذا الخطأ التأديبي المبزّر للفصل بشكلٍ مباشرٍ، بل أشار إليه بقوله: "إذا ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل".

واتخذ قانون العمل الجزائري^٦ منحىً مختلفاً. إذ اعتبر تناول العامل المواد المسكرة أو المخدرة داخل أماكن العمل خطأً جسيماً يبزّر فصله.

وبالتالي، اهتم قانون العمل الجزائري بالفعل المادي الصادر عن العامل، والمتمثّل في تناوله المادة المسكرة داخل مكان العمل. في حين كان الاعتبار للحالة النفسية والصحية للعامل وفقاً لقانون العمل السوري وقانون العمل القطري وقانون العمل الأردني.

(١) جمال حسني السمرة، مرجع سابق، ص ٢٢٩.

(٢) انظر المادة (٨-٦٤) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٦/٦١) من قانون العمل القطري.

(٤) انظر المادة (٢٨/ح) من قانون العمل الأردني.

(٥) انظر المادة (٢-٤١) من قانون العمل الكويتي.

(٦) انظر المادة (٣/٧٣) من قانون العمل الجزائري.

ولم يوضّح قانون العمل السوري فيما إذا كان تناول المادة المسكرة داخل مكان العمل يُعدّ خطأً تأديبياً أم لا. إلا أنّ هذا النقص في التشريع السوري كانت تستكملة اللائحة النموذجية للمخالفات والعقوبات الملغاة، التي اعتبرت إدخال المشروبات الروحية إلى أماكن العمل خطأً تأديبياً يُبرّر جزاء الحسم من الأجر، وذلك في البند (ج/٢)، ولكنّ هذا الخطأ لا يُبرر فرض جزاء الفصل من العمل. ومن جهتنا نعتقد أنّ إدخال هذا النوع من المشروبات إلى مكان العمل يخالف قواعد العمل، التي تلزم العامل بتخصيص وقته كلّه للعمل، ولقواعد السلامة كذلك، التي تمنع العامل عن إتيان أيّ تصرفٍ يلحق الضرر بنفسه أو بالعمال أو بالمنشأة. ولكن، ما المقصود بالسكر البين، وما هي شروط فصل العامل بسبب السكر، وما هي علة حظر المادة المسكرة.

أولاً- المقصود بحالة السكر البين:

يُقصد بحالة السكر تلك الحالة التي لا تسمح للعامل بالاتزان وإدراك أفعاله وأقواله إدراك الشخص المعتاد^١. أما السكر البين، هو السكر الشديد الذي يكون تأثيره واضحاً من تصرفات الشخص، بحيث يفقد قدرته على تقدير الأمور بشكلٍ سليم. ويقدر القاضي هذه الأمور مع مراعاة طبيعة العمل، وما تقتضيه من يقظة وانتباه لدى العامل^٢. وحظر تناول المادة المسكرة يجد أساساً له في قوله تعالى: "إنّما الخمر والميسر والأنصاب والأزلام رجسٌ من عمل الشيطان فاجتنبوه لعلكم تفلحون"^٣. وبالرغم من ذلك، نصّ المشرع السوري في قانون العمل على قيدٍ واحدٍ يرد على حالة السكر المبرر للفصل، لا بدّ أن يتحقّق، ليستطيع صاحب العمل أن يطلب فصل العامل، وهو: أن يكون السكر بيناً.

ثانياً- علة حظر المسكر والمخدر:

تكمن العلة من اعتبار حالة السكر أو التخدير خطأً تأديبياً يبرّر فصل العامل، في الأثر السلبيّ للمسكر أو المخدر على الإدراك وحسن التصرف. وهي ملكات يتطلّبها حسن سير العمل، إذ يصعب على من فقدَ وعيه أن يؤدّي العمل بصورة سليمة، فضلاً عن أنّها تؤثر على سمعة المنشأة، وتخلّ بحسن سير العمل فيها. لذلك، فهذا الخطأ يتصل بمجموع المنشأة، ويلحق الضرر بمصالحها، لا بصاحبها فقط^٤.

(١) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٢) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤٩.

(٣) سورة المائدة الآية ٩٠.

(٤) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٤٨-١٤٩.

كذلك، أثبتت الدراسات التي أجريت في بعض الدول الصناعية أنّ الأفراد الذين يتعاطون المادة المسكرة أو المخدرة، يكونون أكثر عرضةً لإصابات العمل، ويتسببون أكثر من غيرهم في إتلاف معدات العمل، ويتغيّبون مرتين إلى ثلاث أكثر من غيرهم من العمّال، إضافةً لتأثير هذه المواد على كفاءتهم في أداء العمل^١.

ولذلك، فإننا نعتقد أنّ المشرّع السوري في قانون العمل كان محقّقاً في اعتباره حالة السكر البين سبباً لإسقاط حقّ العامل في استمرار عقد العمل، والسماح لصاحب العمل بإنهاء العقد، مع حرمان العامل من حقه في الإخطار، ومكافأة نهاية الخدمة.

ثالثاً- القيد الوارد على الفصل لعلة السكر أو التخدير:

يُشترط لفصل العامل بسبب السكر أن يكون بيناً، وبالنسبة للتخدير أن يكون ظاهراً وواضحاً، بحيث يفقد العامل في الحالتين توازنه تماماً، أو يهذي في كلامه^٢. وبناءً عليه، يرى جانبٌ من شُرّاح القانون^٣ أنّ السكر البسيط أو الهين لا يُشكّل مبرراً لفصل العامل. في حين يرى جانبٌ آخرٌ من الشُرّاح^٤ أنّه لا يوجد فرق بين السكر البين الشديد والسكر البسيط، فكلاهما يصلحان سبباً للفصل. فالإخلال يتحقّق بمجرد توفّر السلوك المعيب في جانب العامل، دون عبء بالنتيجة.

ولكننا نرى أنّ الفيصل في هذا الموضوع يكون بالرجوع إلى نصّ القانون. فإذا حدّد المشرّع حالة السكر بالسكر البين والظاهر، فهذا يعني أنّ السكر البسيط لا يصلح سبباً لفصل العامل، كتناول العامل المادة المسكرة في حدود معيّنة، بحيث لا تظهر آثاره للعيان بشكلٍ واضح. ولو أراد المشرّع أن يجعل حالة السكر البسيط سبباً للفصل لما أضاف كلمة "البين"، بل اكتفى بالقول: إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر.

وهذا التحليل يُراعي طبيعة قواعد قانون العمل التي تُعدّ من النظام العام الحمائي، ولا يجوز العمل بخلافها إلا لتحقيق مصلحة أكبر للعامل. ومؤكّد أنّ الاكتفاء بحالة السكر البسيط كمبررٍ للفصل لا يحقّق مصلحة العامل. وإن كانت هذه الحالة تبرّر فرض الجزاء التأديبي بحقّ العامل، ولكنها لا تبرّر فصله من العمل؛ وذلك لحصريّة حالات الفصل التأديبي، من حيث أسباب فرضه من جهة، وضرورة تحقّق حالة الخطأ بكافة الشروط التي نصّ عليها المشرّع، من جهةٍ أخرى.

ولا يُشترط أن يتناول العامل المادة المسكرة أو المخدرة أثناء العمل، بل يكفي أن تظهر عليه آثار السكر البين، أو المادة المخدرة أثناء العمل. ومن ثمّ يجوز فصل العامل سواء تناول المادة المسكرة

(١) جمال حسني السمرة، مرجع سابق، ص ٢٣٩.

(٢) محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص ٩٢.

(٣) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٤١٩.

أيضاً حسن كيره، مرجع سابق، ص ٥٧٥.

(٤) علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٠.

أو المخدرة خارج مكان العمل، وظهر تأثيرها أثناء العمل، أم تناولها داخل مكان العمل، وظهرت آثارها أثناء العمل^١.

أما إذا لم تظهر آثار السكر أثناء أوقات العمل، ليس لصاحب فرض جزاء الفصل من العمل على العامل. علماً أنّ المشرّع الجزائري اشترط تناول المادة المسكرة أو المخدرة داخل مكان العمل. ولا بدّ أن يتناول العامل المادة المسكرة أو المخدرة طواعيةً، وهو عالم أنّها مواد مسكرة، ومدرك لآثارها. فإذا ثبت أنه تناولها نتيجة خطأ منه، انتفت مسؤوليته؛ لانعدام الإرادة، الأمر الذي ينفي وصف الخطأ عن تصرف العامل. فهذا الخطأ التأديبي المبرر للفصل لا يتحقّق إلا إذا تناول العامل هذه المواد بصورة اختيارية^٢.

وفي هذا الصدد نعتقد أنّ قانون العمل السوري لم يقصّر في مجال حماية العامل. ذلك أنّ هذه الحماية تخصّ العامل الملتزم بالعمل، والذي يحترم مكان العمل وزملائه، ويراعي مصالح المنشأة، دون العامل الذي يستهتر بواجبات عمله، ويعرّض سلامة المنشأة ومصالحها للخطر، بسبب أهوائه الشخصية.

ولا تبرأ ذمة العامل بأدائه لالتزاماته التي توصف بأنّها التزامات متعلّقة بالعمل بشكل مباشر، بل هناك التزام متصل بالعمل بشكل غير مباشر، يشكّل الإخلال به إخلالاً بالأخلاق المهنية، يجب على العامل أن يتقيّد بها، تحت طائلة المساءلة التأديبية. وهذه الالتزامات سنتعرّفها في المطلب الرابع.

المطلب الرابع

الاعتداء على رؤساء العمل^٣

يجب على كلّ عضوٍ داخل المنشأة أن يسلك سلوكاً حسناً في علاقته مع الأعضاء الآخرين. ويشكّل الاعتداء على أحد رؤساء العمل، أو على أحد الزملاء خطأ يبرّر المساءلة^٤. فهو يُعدّ إخلالاً بالتزام عام يفرضه قانون العمل باحترام مكان العمل، والأشخاص الموجودين فيه. وهذا الالتزام هو التزام بالامتناع عن عمل.

ولكن، ما هو أساس الالتزام بعدم الاعتداء على رؤساء العمل خطأ سبباً للفصل (الفرع الأول)، ومن هم الأشخاص المشمولين بحماية المشرّع من الاعتداء (الفرع الثاني).

(١) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢١٨-٢١٩.

(٢) محمد السعيد رشدي، مرجع سابق، ص ٩٢.

(٣) أطلقنا تسمية رؤساء العمل على الأشخاص المذكورين بالمادة (٩/٦٤) لأنّ هذه التسمية جامعة شاملة للفئات الثلاث: صاحب العمل، الذي يُعدّ رئيساً للعامل من الناحية المهنية أصالةً، ومدير المنشأة والرئيس المباشر للعامل، اللذين يُعدّان رئيساً للعامل نيابةً عن صاحب العمل.

(٤) TEYSSIE Bernard, Droit du travail-Relations individuelles du travail , 12e edition, Litec, 1992, p. 383.

الفرع الأول

أساس الالتزام بعدم الاعتداء

يشكّل الاعتداء الماديّ أو المعنويّ الذي يقع على أحد الأشخاص جريمةً يُعاقب عليها القانون؛ لأنّه يهدّد أمن المجتمع واستقراره.

ويجد التزام العامل بعدم الإساءة إلى رؤساء العمل، سواءً بصورةً ماديّة أم معنويّة، مرتكزاً له في التزامه بالمحافظة على نظام العمل داخل المنشأة، ومبدأ التبعية، وما يترتّب من التزم على العامل بأن يسلك سلوكاً حسناً، وأن لا يتعدّى على صاحب العمل، أو مدير المنشأة، أو أحد المشرفين على العمل.

ولأننا في إطار علاقةٍ عقديّة؛ فلا بدّ من مراعاة القواعد العامّة للعقد. فمبدأ حُسن النية في تنفيذ العقود يفرض على العامل واجب المحافظة على مصالح صاحب العمل، واحترامه، وحسن معاملته. فصاحب العمل ذو سُلطة رئاسيّة على العامل من الناحية المهنيّة. لذلك، يتحتّم على الأخير احترامه، واحترام رؤسائه الآخرين^١. واعتداء العامل يُشكّل إخلالاً من جانبه بما يقع عليه من التزم بالمحافظة على روح التعاون، والاحترام داخل المنشأة، ويمسّ بهيبة صاحب العمل وكرامته^٢.

ويتعارض فعل الاعتداء -بالإضافة لهذه الأسباب- مع الطبيعة الخاصّة لعلاقة العمل. فعقد العمل عقدٌ قائمٌ على الاعتبار الشخصيّ. واعتداء العامل على صاحب العمل، يدلّ على تدنّي مستواه الخلفي، الأمر الذي يُزعزع ثقة صاحب العمل فيه، ويقدرته على التعامل مع العملاء.

وأشار قانون العمل السوري^٣ إلى الالتزام الأساسي الذي ينبثق منه التزم العامل بعدم الاعتداء على رؤساء العمل في الفصل الثالث من الباب السادس، تحت عنوان: "حقوق العامل وواجباته". فنصّ على أنّه يجب على العامل: "أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقّق مصلحة المنشأة التي يعمل بها".

ولأنّ كلّ مخالفٍ لالتزامه يجب أن يتحمّل نتيجة هذه المخالفة، نصّ قانون العمل السوري^٤ على محاسبة العامل المعتدي. فاعتبر اعتداء العامل على أحد رؤساء العمل خطأً يُبرّر فصله من العمل دون إخطار ودون مكافأة أو تعويض: "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".

(١) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ١٨٦.

(٢) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٦٧٩.

(٣) انظر المادة (٦٤/ب-٦) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (٦٤/أ-٩) من قانون العمل السوري.

وبصورة أكثر عمومية، وبشيء من التوسع، اعتبر قانون العمل الجزائري^١ خطأ جسيماً يُبَرَّر الفصل قيام العامل بأعمال عنفٍ داخل المنشأة.

وحسناً فعل قانون العمل السوري أنه حدّد الأشخاص الذين يُعتبر اعتداء العامل عليهم مبرراً لفصله من العمل. ومما لا شكّ فيه أنّ هذا التحديد ورد على سبيل الحصر، ولا يجوز الاتفاق على إضافة أشخاص آخرين على هذه الفئات، كأفراد أسرة صاحب العمل على سبيل المثال، مادام النصّ القانوني لم يشملهم بالحماية. وعلة الاستبعاد -من وجهة نظرنا- هي أنّ مثل هذا الاعتداء لا يؤثّر على هيبة صاحب العمل، وعلى قدرته على حسن إدارة شؤون العمل داخل المنشأة.

كذلك، لا يجوز الاتفاق على اعتبار أيّ اعتداء يقع على أحد المشرفين على العمل خطأ يبرّر الفصل، وإن لم يكن جسيماً؛ فهذا النصّ هو من النظام العام الحمائي، ولا يجوز الاتفاق على خلافه إلا لمصلحة العامل.

وبالتالي، فإخلال العامل بالتزامه باحترام رؤساء العمل يُعدّ مبرراً لمساءلته. أمّا إذا بلغ عدم الاحترام درجة الاعتداء، كان مبرراً لفصله من العمل.

ولأنّ التزام العامل بعدم الإساءة إلى رؤساء العمل، تبرزه مقتضيات حسن سير العمل، فهذا الالتزام هو التزام تقابلي؛ ذلك أنّ العملية الإنتاجية لا يُكتب لها النجاح إلا بوجود انسجام تام بين العامل وصاحب العمل، والتعاون بينهما لإنجاح المشروع. لذلك، فالالتزام العامل بمراعاة مقتضيات اللياقة والآداب، يقابله التزام صاحب العمل باحترام العامل، ومراعاة قواعد الآداب واللياقة معه^٢.

إلا أنّ إخلال العامل بالتزامه بعدم الاعتداء على رؤساء العمل، لا يغدو مبرراً لفصله إلا إذا وقع على أشخاصٍ محددين في صلب القانون.

فمن هم الأشخاص المشمولون بحماية قانون العمل من الاعتداء؟

الفرع الثاني

الأشخاص المشمولون بالحماية القانونية

يتحقّق هذا الخطأ التأديبي المبرّر للفصل بصدور اعتداءٍ من قبل العامل على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤساء العمل.

إلا أنّ قانون العمل السوري لم يساو بين هؤلاء الأشخاص. فميّز بين نوعين من الاعتداء، وذلك حسب الشخص المعتدى عليه، وموقعه من السلم الرئاسي للعمل التابع المأجور، مُخرجاً من نطاق الحماية القانونية عمال المنشأة، والغير. فهل كان هذا هو موقف التشريعات العربية كذلك؟

(١) انظر المادة (٤/٧٣) من قانون العمل الجزائري.

(٢) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٠٢.

أولاً- الأشخاص المشمولون بالحماية وفقاً لقانون العمل السوري:

إنّ الاعتداء الذي يُحاسب قانون العمل السوري هو الاعتداء الذي يقع منه على صاحب العمل أو المدير المسؤول عن العمل، والذي عامله القانون كصاحب العمل في هذا الصدد، واكتفى بأيّ قدر من الاعتداء. كذلك، يغدو العامل مهذباً بالفصل في حال اعتدائه على أحد المشرفين على العمل. ولكن يُشترط في هذا الاعتداء شرطان: الأول، أن يكون جسيماً، والثاني، أن يقع أثناء العمل أو بسببه. الأمر الذي يقتضي ممّا التمييز بين هاتين الفئتين.

١- الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول:

لم يتطلّب قانون العمل السوري في الاعتداء الذي يقع على صاحب العمل أو المدير المسؤول عن العمل أيّ قدرٍ من الجسامة. فيعدّ خطأً مبرراً للفصل مجرد واقعة الاعتداء على أحد أفراد هذه الفئة. وبالتالي، يكفي أيّ قدرٍ من الاعتداء، مهما كان بسيطاً لتقوم مسؤولية العامل عن الاعتداء. وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية^١ أن: "مجرد اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول يبرّر فرض جزاء الفصل على العامل". ولا يُشترط -من باب أولى- أن يكون هذا الاعتداء مكوناً لجريمة جزائية، بل يكفي أن يتعارض مع واجب احترام رؤساء العمل^٢.

ويستوي في فعل الاعتداء أن يقع في أوقات العمل أو في غير أوقاته، داخل مكان العمل أو خارجه^٣. ولا يُشترط أن يقع بسبب العمل أو أن يكون متصلاً به، مادام القانون لم يشترط ذلك^٤. فالاعتداء وإن وقع لأسباب شخصية، يُعدّ مبرراً كافياً لفرض جزاء الفصل من العمل؛ وذلك لاتحاد العلة. فهذا السلوك الشائن من شأنه الإخلال بهيبة صاحب العمل أو المدير المسؤول، وفقد قدرته على إدارة المنشأة وتسييرها^٥. علماً أنّ قانون العمل السعودي اشترط في الاعتداء الواقع على صاحب العمل أو المدير المسؤول، أن يكون متصلاً بالعمل ليغدو مبرراً لفصل العامل^٦.

وانطلاقاً من غاية المشرع في اعتبار الاعتداء خطأً مبرراً للفصل نقول: إنّ الاعتداء الذي يقع لأسباب شخصية، ويكون بعيداً عن دائرة العمل لا يصلح أن يكون سبباً للفصل. والقول بغير ذلك يعني أن يتحوّل صاحب العمل إلى طرفٍ مسيطرٍ على العامل من الناحية الاجتماعية. وإذا كانت قواعد الأخلاق تمنع فعل الاعتداء وتدينه، فإنها تمنع -ومن باب أولى- التبعية التي تحول دون أن يقف أفراد المجتمع على سوية واحدة، نتيجة العمل الذي يمارسونه، لكون أحد الأطراف صاحب رأس المال والطرف الآخر مجرد عامل.

(١) النقض رقم ١١٢٧ لسنة ٦٩ ق، ١٨/١/٢٠٠١. منشور في: مجلة المحاماة المصرية، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

(٢) حسن الفكهاني، مرجع سابق، القاعدة ٢٤٧، المبدأ ٤٤٢، ص ٢٨٩.

(٣) محمد علي عمران، مرجع سابق، ص ١٦٤.

(٤) حسن كيره، مرجع سابق، ص ٧٠٨.

(٥) علي محسن عبد الله الوراق، مرجع سابق، ص ٢٩٥.

(٦) انظر المادة (١/٨٠) من قانون العمل السعودي.

لذلك، فإننا نرى أن الاعتداء الذي يقع من العامل لأسبابٍ شخصيةٍ، وبعيداً عن دائرة العمل، يجب أن يكون على درجة من الجسامة، فمجرد السب أو القذف لا يقوم مبرراً للفصل إلا إذا كان علنياً، الأمر الذي يعني أنه أخلّ بهيئة صاحب العمل، العنصر الرئيس للقيام بأي مهمة تقتضي وجود رئيس يُدبر شؤون العمل فيها.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصرية^١ أنه: "ولما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن فصل الطاعن إنما كان بسبب اعتدائه على صاحب العمل المطعون ضده الأول بالسب والقذف العلني فإنه لا يكون قد خالف القانون".

وبالتالي، يصلح سبباً للفصل الاعتداء المعنوي كالسب والشتم والتهكم، وغير ذلك من التصرفات التي تخلّ بهيئة صاحب العمل، مادامت علنية^٢.

ويرى أحد شُرّاح القانون^٣ أن تقديم العامل بلاغات كاذبة ضد صاحب العمل تتضمن اتهامه بالغش، أو السرقة، أو التشهير به، يُعدّ كافياً لتكون أمام اعتداءٍ معنويٍّ.

ولكننا نرى أننا في هذه الحالة لا نكون أمام اعتداءٍ معنوي، بل أمام تعدّد قانوني يتمّ التصدي له بصورة قانونية، بعيداً عن الحقوق العمالية. كأن يرفع صاحب العمل دعوى ادعاء كيدي على العامل ويطلبه بالتعويض. فمثل هذا الاعتداء الصادر عن العامل وإن كان يبزّر إنهاء عقد العمل؛ لاستحالة استمراره من الناحية الفعلية، إلا أنه لا يُبزّر حرمانه من حقّه في الإخطار، ومكافأة نهاية الخدمة.

ويخرج عن إطار الاعتداء كخطأ مبرر للفصل، حالة الدفاع الشرعي عن النفس، وإن ارتفع صوت العامل، أو احتدّ في المناقشة دفاعاً عن نفسه، مادام أنه لم يتفوه "بما ينبو عن السماع أو يخدش الناموس"؛ إذ لا يشكّل اعتداءً على صاحب العمل ردّ العامل الطبيعي الذي يتطلّبه الدفاع الشرعي عن كرامته وسمعته بسبب استفزازه^٤. والقول بغير ذلك يعني حرمان العامل من حقّه في الدفاع عن نفسه.

ويُشترط في هذه الحالة تناسب الاعتداء مع أفعال الاستفزاز. فلا يكفي لتبرير اعتداء العامل امتناع صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته^٥؛ لأنه لا يُعدّ في حالة دفاع شرعي عن نفسه، بل هو لجوء لمنطق القوة، الذي يتعارض مع قاعدة: لا يجوز للمرء أن يقتضي حقّه بنفسه عن طريق القوة.

أيضاً، لا يُعدّ من قبيل الاعتداء توجيه النصح والإرشاد إلى أحد الأشخاص المشمولين بالحماية، مهما كانت لهجته^٦. كذلك، تقديم العامل شكوى ضد صاحب العمل ممارسةً لحقّه في

(١) النقض رقم ٥٣٣ لسنة ٣٩ ق، جلسة ١٩٧٥/٦/٣١. مذكور لدى: سيد أبو اليزيد، مرجع سابق، ص ٣١٠.

(٢) مكتب العمل العربي، انتهاء عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٢٧.

(٣) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٣٠.

(٤) عمال جزئي القاهرة، القضية رقم ١٩٦١/٣٤٣٠. مذكور لدى: همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي،

مرجع سابق، ص ٤٩٩.

(٥) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٦١٧.

(٦) حسن الفكهاني، مرجع سابق، القاعدة رقم ٢٣٨، المبدأ ٤٢٥، ص ٢٨١.

التقاضي، مادام العامل لم يقصد الإضرار بصاحب العمل بحجة استعمال الحق، ولم تتضمن الشكوى وقائع كاذبة^١.

وتقدير وجود التعدي من عدمه من المسائل الموضوعية، التي تخضع لرقابة القضاء، وذلك حسب ظروف الواقع، وطبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل^٢. فسخرية العامل وتهكمه على صاحب العمل لا يُعدّ اعتداءً، إذا اختفت الكلفة بينهما، وتكررت هذه الواقعة دون شكوى أو تضرر من قبل صاحب العمل، لأكثر من مرة^٣.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية أن خطأ العامل لا يُعدّ جسيماً بالرغم من توجيه ألفاظ نابية إلى صاحب العمل، لأن العامل متخلفاً ذهنياً مع علم صاحب العمل بذلك.

٢- الاعتداء على مشرفي العمل:

ميّز قانون العمل السوري بين فئتين من الأشخاص المعتدى عليهم. فتشدد بالنسبة للاعتداء الواقع على الفئة الأولى، وتضمّ صاحب العمل والمدير المسؤول عن العمل، واشترط جسامته الاعتداء، وارتباطه بالعمل، بالنسبة إلى الاعتداء الذي يقع على الفئة الثانية، والذين سمّاهم "برؤساء العمل". وسنتاولهم بالدراسة تحت مسمّى: "المشرفون على العمل". فمن هم مشرفو العمل؟ وما هي شروط الاعتداء عليهم؟

أ. المقصود بالمشرفين على العمل:

يُقصد بالرئيس المشرف على العمل، من له حق الإشراف والتوجيه على العمّال أو على عدد منهم، ويكون لعمله تأثير في مجرى الأمور داخل المنشأة^٤، مع اشتراط ثبوت صفة الرئاسة فيه بصورة أصلية^٥. وبالتالي، لا يكفي أن يكون العامل هو الشخص الوحيد المختصّ بالعمل الذي يؤديه كي يُعدّ رئيساً للعمل.

ولا يُشترط أن يكون العامل المعتدى عليه رئيساً للعامل المعتدي نفسه. إذ يمكن أن يكون رئيساً للعمل في قسم آخر غير القسم الذي يعمل فيه العامل، كاعتداء العامل على رئيس التحقيقات في المنشأة بأخذه أوراق التحقيق وتمزيقها^٦. ولكن، يُشترط في جميع الأحوال أن تكون درجة العامل المعتدي المعتدي أدنى من درجة العامل المعتدى عليه^٧.

(١) رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص ١٣٠.

(٢) إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٤٠٤.

(٣) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٣١٢.

(٤) Cass, Soc. 2 Mars 1963, J.C.P. 1963, p.78. مذكور لدى: أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٧٥.

(٥) عصمت الهواري، مرجع سابق، ص ٢٦٢.

(٦) علي عوض حسن، مرجع سابق، ص ١٥٣.

(٧) حسن الفكهاني، مرجع سابق، القاعدة رقم ٢٤٣، المبدأ ٤١٩، ص ٢٧٩.

(٨) إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص ٤٣٢.

وطالما أنّ الحكمة من إجازة فرض جزاء الفصل على العامل -في حال اعتدائه على أحد رؤساء العمل- تتمثل في عدم الإخلال بالسلطة الهرمية داخل المنشأة، وما يترتب على ذلك من آثار سلبية على حسن سير العمل، فإننا نرى أنه ما من داعٍ لفرض هذا الجزاء في حال اعتداء رئيس العمل على رئيس آخر مساوٍ له في المرتبة والدرجة، أو اعتداء عامل على زميل له، وإن كان بالإمكان فرض جزاء أخف.

وكانت اللائحة النموذجية للمخالفات والجزاءات رقم (١) الصادرة بموجب القرار الوزاري المُلغى تعتبر مخالفة تأديبية موجبة لجزاء الحسم من الراتب، تشاجر العامل مع زملائه أو إحداثه شغباً في مكان العمل البند (ج/٣).

فما هي الشروط الواجب توفرها كي تدخل فعل الاعتداء الذي بادر إليه العامل في نطاق الخطأ المبرر للفصل؟

ب. شروط الاعتداء على مشرفي العمل:

اشترط قانون العمل السوري في الاعتداء على مشرفي العمل أن يكون جسيماً، مستبعداً بذلك الاعتداء البسيط، على عكس الاعتداء الواقع على صاحب العمل أو المدير المسؤول الذي لم يتطلب أي قدرٍ من الجسامة. كذلك، يجب أن يقع الاعتداء أثناء العمل أو بسببه.

الشرط الأول - جسامة الاعتداء:

إنّ شرط جسامة الاعتداء لا يعني أن يشكّل الاعتداء جريمة جزائية^١. فيمكن أن يكون الاعتداء مادياً، كالضرب والجرح، أو معنوياً يمسّ الاعتبار، كالإهانة البالغة^٢. ويُعدّ من قبيل الاعتداء الجسيم، إشاعة العامل كذباً أنّ رئيسه المشرف على العمل يتقاضى رشوة في عمله^٣. أو مساس العامل بمعتقدات رئيسه الدينية^٤، أو اعتداء العامل على رئيسه بالعمل بما بما يمسّ عرضها أو شرفها^٥. أو سبّ رئيس العمل بألفاظ جارحة ونابية^٦. وعلى العكس من ذلك، لا يُعدّ يُعدّ اعتداءً جسيماً مجرد المشادة الكلامية^٧، أو الحدة في المخاطبة، أو رمي المفتاح من قبيل العامل^٨. وتقدير مدى جسامة الاعتداء مسألة موضوعية متروكة لتقدير القضاء، وفقاً لظروف الواقع وملابسات الاعتداء^٩.

(١) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٦١٦.

(٢) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٨٦.

(٣) حسن الفكهاني، مرجع سابق، القاعدة رقم ٢٦٣، المبدأ ٤٧٢، ص ٣٠٤.

(٤) شؤون عمال القاهرة، ١٠/١١/١٩٦٢. مذكور لدى: علي محسن عبد الله الوراق، مرجع سابق، ص ٢٩٦.

(٥) حسن الفكهاني، مرجع سابق، القاعدة رقم ٢٣٩، المبدأ ٤٢٧، ص ٢٨٢.

(٦) حسن الفكهاني، المرجع السابق، القاعدة رقم ٢٥٨، المبدأ ٤٦١، ص ٢٩٩.

(٧) عصمت الهواري، مرجع سابق، القاعدة رقم ٢٩٨، المبدأ ٣٦٠، ص ٢٦٠.

(٨) منظمة العمل العربية، الاجتهادات القضائية في دعاوى منازعات العمل الفردية في السودان، بدون تاريخ، ص ٢٤٤.

مذكور لدى: أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ٥٧٦.

(٩) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢٢١.

ولأنّ العلاقة مع المشرفين على العمل هي علاقة عملٍ، فلا بدّ أن يكون سبب الاعتداء متصلاً بالعمل.

الشرط الثاني- أن يكون الاعتداء متصلاً بالعمل:

يُشترط في اعتداء العامل على أحد مشرفي العمل وفقاً لقانون العمل السوري- أن يكون متصلاً بالعمل. ويُعدّ الاعتداء متصلاً بالعمل إذا وقع أثناء العمل، أي في مكانه أو زمانه. أو إذا وقع خارج زمان أو مكان العمل، ولكن لسببٍ يتعلّق بالعمل.

فإذا وقع الاعتداء داخل مكان العمل، كان العامل مسؤولاً عن خطئه. وليس للأخير أن يتذرّع أنّ الاعتداء وقع لأسبابٍ شخصيّةٍ لا تتعلّق بالعمل؛ لأنّ المشرّع اعتبر هذا الاعتداء مخالفةً تأديبيّةً تبيّر الفصل بصريح المادة (٩٠/٦٤) من قانون العمل السوري. أمّا إذا وقع خارج مكان العمل، وبعيداً عن ساعات العمل، وكان منقطع الصلة بالعمل، فليس لصاحب العمل فصل العامل استناداً لهذا السبب. ولكن، وبالرغم من أنّ هذا الالتزام بالامتثال عن عملٍ معيّنٍ يجد أساساً له في قواعد الآداب والسلوك، ويؤثّر الإخلال به سلباً على حسن سير العمل داخل المنشأة، إلا أنّنا لا نرى مبرراً لحرمان العامل من حقّه في مكافأة نهاية الخدمة. فهذا المبلغ يُعدّ أجراً إضافياً عن سنوات عمله السابقة، ومبلغاً يساعده -هو وأسرته- على تدبّر شؤون حياته اليوميّة لحين التحاقه بعملٍ آخر. وهو في الوقت ذاته يُخالف مبدأ عدم تعدّد الجزاء المترتب على المخالفة الواحدة؛ ذلك أنّنا نرى في إنهاء عقد العمل جزاءً كافياً للعامل عن فعل الاعتداء.

لذلك، فإنّنا نتقدّم إلى قانون العمل السوري باقتراح عدم السماح لصاحب العمل بفصل العامل في حال الاعتداء المعنويّ، والاعتداء الماديّ البسيط غير العلنيّ، الصادر عن العامل تجاه صاحب العمل أو المدير المسؤول عن العمل إذا وقع لأسبابٍ شخصيّةٍ. وفي جميع أحوال الاعتداء نقترح عدم حرمان العامل المعتدي من حقّه في مكافأة نهاية الخدمة، والاكتفاء بنصّ على اعتبار الإنهاء في هذه الحالة مبرراً بحكم القانون، مع احتفاظ العامل بحقّه في مكافأة نهاية الخدمة.

ثانياً- الأشخاص المشمولون بالحماية وفقاً لتشريعات العمل المقارنة:

أعطى قانون العمل الكويتي^١ صاحب العمل حقّ فصل العامل بنفس الحالة السابقة، وأضاف إليها حالة الاعتداء على أحد زملاء العمل، ولكن دون أنّ يعتبره مبرراً لحرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة.

وتكمن العلة من اعتبار الاعتداء على زملاء العمل خطأً يبيّر الفصل في حماية نظام العمل؛ فهذا التصرف يؤدّي إلى حدوث بلبلة في المنشأة، ويضيع وقت العمل، ويخلق جوّاً من التوتر، يؤثر سلباً على عمليّة الإنتاج.

وأبعد من ذلك، أعطى قانون العمل الأردني^٢ صاحب العمل حقّ فصل العامل إذا اعتدى:
"على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أي عامل أو على أي شخصٍ آخر أثناء العمل أو بسببه

(١) انظر المادة (٣٠١/ب-٣) من قانون العمل الكويتي.

(٢) انظر المادة (٢٨/ط) من قانون العمل الأردني.

وذلك بالضرب أو بالتحقير". كما لو قام العامل بضرب عميل للمنشأة بعد انتهاء الدوام، بسبب خلافٍ بينهما على عدد الصناديق التي يجب تسليمها من منتجات المنشأة^١.

وبالتالي، وسع قانون العمل الأردني من نطاق هذا الخطأ المبرر للفصل ليشمل: كلّ اعتداءٍ يقع من العامل أثناء العمل أو بسببه. وسواءً وقع الاعتداء على أحد أفراد المنشأة، أم على الغير. كذلك، يقوم هذا الخطأ سواء أكان الاعتداء مادياً أم معنوياً، بسيطاً أم جسيماً.

إلا أن القضاء الأردني تساهل فيما يتعلّق بالاعتداء على الزملاء، وذلك من ناحية نوع الاعتداء. إذ قضت محكمة التمييز الأردنية^٢ أنّ: "فصل العامل من عمله بسبب تشاجره مع عدد من العمّال دون أن يثبت اعتداؤه بالضرب على أحدهم، أو ارتكابه لجنحة شائنة، يُعدّ فصلاً تعسفياً، ولا يصلح مبرراً قانوناً لإنهاء خدمته".

وعلة هذا التساهل هي كثرة الشجارات التي تقع بين العمّال بسبب العمل. لذلك، لا بدّ أن يُبادر العامل إلى الاعتداء على زميله بشكلٍ ماديٍّ، كالضرب باليد^٣، أو أن يكون الطرف الذي فيه العامل لا يبرّر ذلك الاعتداء، ليغدو الاعتداء على الزملاء مبرراً لفرض جزاء الفصل^٤.

ويرى أحد شُرّاح القانون أنّ صاحب العمل يتمتع بوصفه رئيساً للمنشأة بسُلطة فرض الجزاء التأديبي، إلا أنّ ممارستها في بعض الأحيان يغدو واجباً عليه، وبشكلٍ خاص في حال اعتداء أحد العمّال على زميله بالعمل^٥.

إلا أنّ قانون العمل القطري -وتفادياً لهذا التشدّد القانوني تجاه العامل المعتدي على أحد زملائه- اشترط لفرض جزاء الفصل على العامل تكراره الاعتداء على الزملاء، بالرغم من إنذاره كتابياً^٦. وبالمقابل، وسّع المشرّع الأكوادوري^٧ من نطاق التزام العامل بعدم الاعتداء، وذلك من حيث الأشخاص الذين تربطهم بصاحب العمل صلة قرابة، فامتد هذا الالتزام ليشمل زوج صاحب العمل، أو أحد فروع أو أصوله.

(١) أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ٢٨٣.

(٢) محكمة التمييز، حقوق ٩٣/١١٦٧ (م. ن. م) العددان ٧ و ٨ عام ١٩٩٤، ص ١٧١٨. مذكور لدى: عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(٣) حاتم ماضي، مرجع سابق، ص ٤٥٦.

(٤) عبد الواحد كرم، مرجع سابق، ص ١٢٧.

(٥) MAZEAUD Antoine, Droit du travail, 2009, op. cit., p. 95-96.

(٦) نصت المادة (٨/٦١) من قانون العمل القطري على حق صاحب العمل في فصل العامل: "إذا تكرر اعتداء العامل على زملائه أثناء العمل رغم إنذاره كتابياً".

(٧) مكتب العمل العربي، إنهاء عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ٢٨-٢٩.

الخلاصة:

نوكد في نهاية هذا الفصل على ضرورة حماية العامل في مواجهة ممارسة صاحب العمل لسلطته في الفصل، منهيأ بذلك ضمانة استمرارية عقد العمل، مع إسقاط حق العامل في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة.

وحماية العامل من هذه السلطة الخطيرة تقتضي الالتزام بالقيود التي نص عليها المشرع في قانون العمل، وعدم اعتبار الخطأ الذي ارتكبه العامل خطأً يستوجب الفصل، إلا بعد التوثق من أن الخطأ استوفى الشروط المحددة في القانون. مع التأكيد على المبدأ القائل: إن النصوص المبهمة في قانون العمل تفسر لمصلحة العامل.

ولأن حماية حق العامل في استمرار عقد عمله يتطلب حماية حقوقه، وذلك بإبعادها عن دائرة الأسباب التي تبرر الإنهاء، نص قانون العمل السوري على مجموعة من الحالات التي يشكل الإنهاء فيها إنهاءً غير مبرر بحكم القانون. مع إلزام صاحب العمل بمراعاة مهلة الإخطار، كضمانة أخيرة لاستمرار عقد العمل لفترة من الزمن. وهو ما سنتناوله في الفصل الثاني تحت عنوان: تقييد حالات إنهاء عقد العمل.

الفصل الثاني

تقيد حالات الإنهاء غير المبرر

تمهيد وتقسيم:

يُعدّ استمرار عقد العمل حقاً للعامل، ليس لصاحب العمل حرمانه منه ما لم يرتكب خطأ جسيماً. وبالرغم من ذلك، فإنّه من غير الممكن القول بتأبيد علاقات العمل؛ فهذه المسألة لا تُلحق الضرر بصاحب العمل بالنسبة الأكبر، وبالعامل بنسبة أقلّ فحسب، إنّما تؤثر على أسس التنمية والتقدم الاقتصاديّ في المجتمع أيضاً. لذلك، لا بدّ من الاعتراف بأنّ عقد العمل هو عقد مؤقت بطبيعته، يستمرّ لفترة من الزمن ثمّ ينتهي.

ولتوفير أقصى حماية للعامل من رخصة إنهاء عقد العمل، نصّ قانون العمل السوريّ على مجموعة من الحالات يشكّل الإنهاء فيها أو التسبّب بالإنهاء، مخالفة لقواعد هي من النظام العام الحمائيّ، التي لا يجوز العمل بخلافها إلا لمصلحة العامل. الأمر الذي يستوجب -في حال عدم التقيد بها- جبر الضرر، إمّا عن طريق التنفيذ العينيّ، وذلك بإرجاع العامل إلى العمل، أو عن طريق التعويض.

فإذا لم توجد إحدى الحالات التي تبرّر الفصل التأديبي -نتيجة ارتكاب العامل خطأ جسيماً- كان من واجب صاحب العمل الذي يرغب بإنهاء عقد العمل أن يُخطر العامل برغبته هذه، خلال المهلة المحدّدة قانوناً، كضمانة إضافية لاستمرار عقد العمل لفترة من الزمن.

وهذا يقتضي منّا الإقرار بوجود حالات يُعدّ الإنهاء فيها تعسفياً بحكم القانون، ودراستها تحت عنوان حالات الإنهاء غير المبرر القانونيّة (المبحث الأول)، ودراسة الإخطار كقيد على رخصة إنهاء عقد العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول

تحديد حالات الإنهاء غير المبرر

يُقصد بالإنهاء غير المبرر ذلك الإنهاء الذي لا يجد أساساً له في خطأ العامل، ولا يرتبط بمصلحة العمل، ويشكل مخالفة لنصوص قانون العمل.

والأصل أنّ تقدير مدى صلاحية السبب المرتبط بالعمل -والذي يدعيه صاحب العمل- كمبرر لإنهاء عقد العمل تعود لسلطة القضاء. إلا أنّ تشريعات العمل استثنت من هذه القاعدة عدّة حالات، اعتبرت إنهاء عقد العمل فيها غير مبرر بحكم القانون.

وتتبع أهمية هذه الحالات في أنّ الإقرار بها يشكل ضماناً قانونية لحقّ العامل في الاستمرار بالعمل. وبالتالي، يُعدّ مخالفتها خرقاً لمبدأ استمرارية عقد العمل.

لذلك، نصّ قانون العمل السوري على بعض حالات الإنهاء التي تُعدّ غير مبررة بحكم القانون، ونظّم الآثار المترتبة عليها بقواعد أمرّة، لا يجوز الاتفاق على خلافها، إلا لتحقيق مصلحة أكبر للعامل عن تلك التي نصّ عليها قانون العمل.

ويشكّل الإنهاء الإرادي لعقد العمل محدّد المدّة قبل انتهاء مدّته إحدى حالات الإنهاء غير المبرر (المطلب الأول)، إلى جانب الإنهاء بفعل صاحب العمل غير المباشر (المطلب الثاني)، والإنهاء لأسباب لا تتصل بالعمل (المطلب الثالث)، بالإضافة إلى التوقيف قصير الأمد الذي لا تتجاوز مدّته ثلاثة أشهر (المطلب الرابع).

المطلب الأول

الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدّد المدّة

ينتهي عقد العمل محدّد المدّة، أو المبرم لإنجاز عملٍ معيّن بانتهاء مدّته، أو بإنجاز العامل العمل المُتفق عليه. إذ لا يحقّ لصاحب العمل أن يُنهي هذا النوع من عقود العمل بإرادته المنفردة، تحت طائلة تعرّضه للجزاء المترتّب على الإنهاء غير المبرر.

وبالمقابل، يحقّ لصاحب العمل أن يُنهي عقد العمل غير محدّد المدّة في أيّ وقت شاء. ولكن، لا بدّ أن يستند في إنهائه للعقد على مبررات تسوّغ لها مصلحة العمل. أمّا إذا كان الإنهاء بعيداً عن مصالح العمل، عدّ الإنهاء غير مبرر.

ويُعدّ انتهاء عقد العمل بانقضاء مدّته الصورة المثلى لانتهاء عقد العمل محدّد المدّة. إلا أنّ المسألة لا تسير بهذه الصورة في كلّ الحالات. إذ يمكن أن يُقدّم صاحب العمل أو العامل على إنهائه قبل انقضاء المدّة المحدّدة في العقد، وهو ما يسمّى "بالإنهاء المبّسر"^(١)، ويمكن أن يستمرّ الطرفان في تنفيذه، بالرغم من انقضاء مدّته.

ولكن، أيكفينا القول: إنّ كلّ عقد يحدّد فيه عنصر الزمن، هو عقد عملٍ محدّد المدّة؟ وما هي مدى المسؤولية المترتّبة على عاتق الطرف الذي أقدم على الإنهاء؟

للإجابة على هذا التساؤل لا بدّ من تعرّف عقد العمل محدّد المدّة، وذلك بتحديد صورته، وسماته التي تميزه عن غيره من عقود العمل (الفرع الأول)، وتحديد الأثر المترتّب على الإنهاء الإرادي لعقد العمل محدّد المدّة (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التعريف بعقد العمل محدّد المدّة

سمح قانون العمل السوري لصاحب العمل أن يُبرم عقد عملٍ لمدّةٍ محدّدة، أو لإنجاز عملٍ معيّن^(٢). فما هو تعريف عقد العمل محدّد المدّة؟ وما هو أثر استمرار علاقة العمل على عقد العمل محدّد المدّة؟

أولاً- تعريف عقد العمل محدّد المدّة:

عقد العمل محدّد المدّة هو العقد الذي تحدّد نهايته بواقعة مستقبلية محقّقة الوقوع، لا دخل لإرادة أحد الطرفين في حدوثها^(٣). وهذه المدّة يمكن تحديدها بتاريخ معيّن، أو بمدّة معيّنّة، ويمكن أن تحدّد بإنجاز عملٍ معيّن^(٤).

وبالتالي، يغدو عقد العمل عقداً محدّد المدّة في حال تحديد تاريخ انتهائه، كذلك في حال تحديد عملٍ معيّن ينتهي العقد بمجرد إنجازه. لذلك، فإنّ هذا النوع من عقود العمل تستمرّ لحين انقضاء الأجل المحدّد فيه، أو إنجاز العمل المُتفق عليه. فإذا أقدم صاحب العمل على إنهائه قبل انتهاء التاريخ المحدّد فيه، كنّا أمام إنهاءٍ غير مبرّرٍ بحكم القانون.

(١) لم يتبنّى قانون العمل السوري تسمية "الإنهاء المبّسر". إلا أنّ شُرّاح القانون درجوا على تسمية الإنهاء الذي يقع قبل انتهاء مدّة عقد العمل محدّد المدّة بالإنهاء المبّسر.

(٢) انظر المادة (٥٠) من قانون العمل السوري.

(٣) محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العُماني، دار الكتب القانونيّة، القاهرة، ٢٠٠٧،

ص ١٧.

(٤) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٣٩٨.

ولا بد أن يُذكر في عقد العمل محدد المدّة أنّ العقد ينقضي تلقائياً بانتهاء المدّة المحدّدة فيه؛ ذلك أنّ المدّة لا تعتبر أجلاً لانتهاء إلا إذا أضيف إليه ما يشير -وبصورة واضحة- أنّه أجل انقضاء عقد العمل^١.

والى جانب هذين النوعين الأساسيين لعقد العمل محدد المدّة، هناك عقد العمل الموسمي وعقد العمل العرضي، كصورةٍ من صور عقد العمل محدد المدّة. وجلّ ما يجمع هذين النوعين من عقود العمل هي أنّ مدّتهما لا يمكن أن تتجاوز ستة أشهر. ولكن، يُشترط في عقد العمل العرضي أن يكون بعيداً عن مهنة صاحب العمل^٢.

ويُقصد بالعمل الموسميّ ذلك العمل الذي يتمّ في مواسم دورية منتظمة، كالموسم السياحيّ أو الزراعيّ. وفي هذه الحالة تحدّد مدّة العقد بالغرض المقصود من العمل، وهو مواجهة متطلبات الموسم، بحيث يكون تاريخ انتهاء الموسم معروفاً مقدّماً لدى طرفي علاقة العمل^٣. فإذا أقدم صاحب العمل على إنهاء عقد العمل قبل انتهاء الموسم، كان مسؤولاً عن الإنهاء، وملزماً بأداء تعويض الإنهاء غير المبّرر للعامل.

ولا يكفي أن يتمّ العمل الموسميّ في مواسم معينة، بل لا بدّ أن يكون العمل من مستلزمات الموسم ذاته. فالعمل الذي يؤدّيه العامل يجب أن يكون مرتبطاً بالموسم، يبدأ معه وينتهي بانتهائه؛ وذلك حتى لا يتخذ أصحاب العمل من هذه الرخصة وسيلة للتحايل على حقوق العامل^٤.

أمّا العمل العرضي فهو العمل الذي لا يكون له وجود في الهيكل التنظيمي الوظيفي للمنشأة وفروعها^٥. كأن يتمّ تعيين عاملٍ ما كأمينٍ لمستودع منشأة قيد البناء، ليكون مسؤولاً عن استلام مواد البناء وجردها.

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال: أيمن أن يؤثر استمرار تنفيذ عقد العمل محدد المدّة على وصفه؟

ثانياً- أثر استمرار علاقة العمل على عقد العمل محدد المدّة:

ميّز قانون العمل السوري فيما يتعلّق بمسألة الاستمرار في تنفيذ عقد العمل بين عقد العمل محدد المدّة وعقد العمل المبرم لإنجاز عملٍ معيّن.

(١) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٦١٨.

(٢) انظر المادة الأولى من قانون العمل السوري.

(٣) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٤٠.

(٤) إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٨٥.

(٥) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص ٢٤.

فلا يتحوّل عقد العمل المبرم لإنجاز عملٍ معيّن إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة، بالرغم من استمرار الطرفين في تنفيذه بعد الانتهاء من إنجاز العمل المتفق عليه، وذلك بالنسبة إلى الأعمال القابلة بطبيعتها للتجدّد، إذ يتجدّد العقد تجديداً ضمنياً المدّة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرّةً أخرى^١. وبالتالي، يُسأل صاحب العمل عن الإنهاء غير المبرّر في حال إنجائه العقد قبل الانتهاء من إنجاز العمل الأساسي المتفق عليه، أو العمل المتجدّد.

في حين يتحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة إذا استمرّ الطرفين في تنفيذه بعد انتهاء مدته، وذلك في حال عدم وجود اتفاقٍ صريحٍ بتحديد مدّة جديدة للعقد. فإذا تحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة، جاز للطرفين إنهاء العقد بعد الإخطار.

أمّا في حال وجود اتفاقٍ لمدّة جديدة للعقد، فإنّه لا يتحوّل إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة، إنّما يظلّ عقداً محدّد المدّة، ينتهي بانتهاء المدّة المحدّدة، دون حاجة إلى إخطار^٢. وبالتالي، فإنّ إنهاء العقد قبل انتهاء مدّته يدخل في إطار الإنهاء غير المبرّر بحكم القانون.

ولكن، ما هو شرط تحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة؟ وما هي علّة هذا التحوّل؟

١- تحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقدٍ غير محدّد المدّة:

لم ينص قانون العمل السوري على مدّة دنيا ومدّة قصوى يجب إبرام عقد العمل محدّد المدّة في حدودها. على العكس من موقف قانون العمل الكويتي^٣، الذي حدّد الحد الأدنى لمدّة العقد بسنة واحدة والحدّ الأعلى بخمس سنوات.

وما يؤخذ على قانون العمل السوري، بالإضافة إلى عدم تقييده مدّة عقد العمل محدّد المدّة بمدّة قصوى لا يمكن لأيّ اتفاقٍ خاصٍ تجاوزه، تحت طائلة اعتبار العقد غير محدّد المدّة، أنّه لم يتبنّ فكرة تحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة، إنّما قام بمحاربتها، وذلك بتبنيه فقرة في عجز المادة (٥٤/أ) تقف في وجه هذا التحوّل.

وعلى العكس من هذا الموقف المناهض لحقوق العامل الذي تبناه قانون العمل السوري، اعتبر قانون العمل المغربي^٤ أنّ مدّة عقد العمل محدّد المدّة لا يمكن أن يتجاوز السنة كحدّ أقصى، قابلٍ

(١) انظر المادة (٥٥/ب) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٥٤) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٣٠) من قانون العمل الكويتي.

(٤) انظر المادة (١٧) من قانون العمل المغربي.

للتجديد لمرة واحدة، يتحوّل العقد بعد ذلك إلى عقد عمل غير محدد المدة إذا استمرّ الطرفان في تنفيذه. أي أنّ الحد الأقصى لمدة عقد العمل محدد المدة هي سنتين وفقاً لقانون العمل المغربي.

وبذلك، يكون قانون العمل المغربي تبنّى عقد العمل غير محدد المدة كشكلٍ أساسيٍّ لعقد العمل، وجعل الاستثناء عقد العمل محدد المدة. في حين جعل قانون العمل السوري عقد العمل محدد المدة يقف بالتساوي مع عقد العمل غير محدد المدة، من حيث الشروط التي تفتح المجال أمام إمكانية إبرامه.

٢- علة تحوّل عقد العمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة:

إنّ علة تحوّل عقد العمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة، هي أنّ المشرع افترض -في حال غياب اتفاقٍ صريحٍ حول المدة- أنّ إرادة المتعاقدين اتجهت إلى الاستمرار بعلاقة العمل لأجل غير مسمى. لأنّهم لو أرادوا جعلها محددة المدة لاتفقوا على ذلك، كما فعلوا في المرة السابقة. لذلك، فإنّ هذه الفرضية لا يبقى لها وجود في حال اتفاق الطرفين صراحةً على مدة جديدة لعقد العمل، سواءً أكان ذلك بشروط العقد السابق ذاتها، أم بشروطٍ جديدة.

وفي صدد تحوّل عقد العمل محدد المدة قضت محكمة النقض المصرية^١ أنّ استمرار تجدد عقد العمل لمدة من الزمن، ولو باتفاقٍ صريحٍ، ودون تحديد عدد مرّات التجدد وقت التعاقد، يؤدّي إلى تحوّل عقد العمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة. ذلك أنّ كثرة التجديد وعدم تحديد مرّات التجديد يجعل من الأجل المنصوص عليه في العقد -وفقاً لرأي المحكمة- أجلاً وهمياً، هدفه التحايل على حقوق العامل. وبدلاً على نية الطرف الأقوى في العقد وهو صاحب العمل على استغلال هذا النوع من العقود، بغية التهزّب من القيود المفروضة على إنهاء عقد العمل غير محدد المدة. وبالتالي، التخلّص من العامل في أيّ وقتٍ شاء.

ومن جهتنا نؤيّد توجّه هذه المحكمة، باعتبار تجدد عقد العمل محدد المدة لعدّة مرّات قرينة على رغبة الاستمرار في العمل لمدة غير محددة، واتخاذ هذا الشكل من عقود العمل وسيلةً للتحايل على حقوق العامل. وبالتالي، لا بدّ من سدّ هذه الثغرة التي يمكن أن يلجأ إليها أصحاب العمل.

إلا أنّ رغبة الدولة في جذب رؤوس الأموال، وتشجيع الاستثمار تُعدّ السبب الأساسي للتضحية بالحقوق العماليّة. وأولى هذه التضحيات، تتجسّد في تسهيل شروط إبرام عقد العمل محدد المدة، هرباً

(١) نقض مصري، رقم ٢٢٨/٢٥ق، جلسة ١٩٦٠/١/٧. مذكور لدى: إسماعيل غانم، تجدد عقد العمل محدد المدة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، مجلة تصدرها أساتذة كلية الحقوق بجامعة القاهرة، العدد الثاني، ١٩٦٢، ص ٣٨١.

من القيود التي تحدّد إنهاء عقد العمل غير محدّد المدّة. ذلك أنّ عدم تحديد مرات التجديد المسموح بها، تؤدّي إلى تمرير عقود العمل محدّدة المدّة، الواحدة تلو الأخرى، ودون حدود^١.

ولكن، من غير المقبول تحقيق هذا الهدف الاقتصاديّ على حساب مصالح الطبقة العاملة. لذلك، فإننا نقترح حذف عجز المادة (٥٤/أ) من قانون العمل السوري التي تشترط عدم تجاوز فترات الانقطاع التي تفصل بين عقود العمل محدّدة المدّة على أربعة أشهر خلال خمس سنوات. وتقصير مهلة الخمس سنوات إلى ثلاث سنوات، كشرطٍ لتحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة. بحيث تصبح نصّ المادة على الشكل التالي: "ينقضي عقد العمل محدّد المدّة بانقضاء مدّته، إلا أنه يجوز تجديده باتفاقٍ صريحٍ بين طرفيه لمدةٍ معيّنة. فإذا زادت مدّة العقد الأصليّة والمجدّدة على ثلاث سنوات، انقلب عقد العمل إلى عقدٍ غير محدّد المدّة".

فإذا استمرّ عقد العمل عقداً محدّد المدّة، كان من واجب صاحب العمل الاستمرار في تنفيذه، وعدم إنهائه تحت طائلة تعرّضه للجزاء المترتّب على الإنهاء الإرادي لعقد العمل محدّد المدّة.

فما هو الجزاء المترتّب على إنهاء عقد العمل محدّد المدّة؟

الفرع الثاني

الجزاء المترتّب على إنهاء عقد العمل محدّد المدّة

إذا أبرم عقد العمل لمدةٍ محدّدة، فالأصل أنّ ينتهي بانتهاء المدّة المحدّدة في العقد. وبالرغم من ذلك، سمح المشرّع لصاحب العمل أن يُنهيه في أيّ وقتٍ خلال مدّة سريانه، شريطة أن يدفع للعامل أجوره عن المدّة المتبقّية من العقد^٢.

ويُعدّ التزام صاحب العمل بدفع أجور العامل عن المدّة المتبقّية من العقد من قبيل التعويض عن تصرفٍ غير مشروع^٣. إلا أنّ قانون العمل السوري لم يترك مسألة تحديد التعويض للسلطة التقديرية للقضاء، إنّما وضع أسس حسابيه، بصورةٍ تضمن للعامل حصوله على أجوره عن كامل مدّة العقد، وكأنّه على رأس عمله.

وبالتالي، فمقدار التعويض الذي حدّده المشرّع السوريّ هو مقدار الأجر المستحقّ للعامل عن الفترة المتبقّية من العقد. وحكم هذه المادة من النظام العام الحمائيّ؛ إذ لا يجوز الاتفاق على أن يستحقّ

(١) محمد أحمد الفولي، تراجع القوانين والقضاء عن مناصرة حقوق العامل، ورقة عمل مقدّمة إلى المؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية الحقوق - جامعة المنصورة، هيلتون رمسيس - القاهرة، ١٩٩٧، ص ٤٤٨.

(٢) انظر المادة (٥٣) من قانون العمل السوري.

(٣) أمال طه عبد الغني، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة المنصورة، ١٩٩٩، ص ١٥.

العامل في حال الإنهاء المبترس لعقد العمل نصف مبلغ الأجر المستحق عن المدّة المتبقية من العقد، ولكن يمكن الاتفاق على أن يحصل على ضعف مبلغ الأجر؛ لما في ذلك من فائدة للعامل.

أما إذا كان العقد مبرماً لإنجاز عملٍ معيّن، فإنّه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه^١. وإذا أقدم صاحب العمل على إنهاء العقد قبل إنجاز العمل المتفق عليه، يستحقّ العامل تعويض الإنهاء غير المبرر^٢، الذي يعادل أجر شهرين عن كلّ سنة خدمة^٣.

وبالتالي، تصدّى قانون العمل السوري لمسألة إنهاء عقد العمل محدّد المدّة قبل انتهاء مدّته، أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه. فحدّد الجزاء المترتب على هذا الإنهاء المبترس، سواءً أكان صادراً عن العامل أم عن صاحب العمل.

ولأنّ جزاء الإخلال بالالتزام يتحدّد على أساس الضرر الذي أصاب كلّ طرفٍ، كان الجزاء المترتب على العامل في حال إنهائه عقد العمل محدّد المدّة قبل إخطاره صاحب العمل، مختلفاً عن الجزاء المترتب على صاحب العمل.

فإنهاء عقد العمل يلحق بالعامل -في معظم الحالات- ضرراً أكبر؛ نتيجة فقد مصدر رزقه، مع صعوبة إيجاد عملٍ آخر، مقارنةً مع صاحب العمل، الذي بإمكانه إيجاد عاملٍ آخر خلال فترةٍ وجيزة، هذا ما لم يكن العامل الذي أنهى عقد العمل محدّد المدّة ذات خبرة أو كفاءة عالية.

ويظهر هذا الضرر بشكلٍ أكبر في حال إنهاء صاحب العمل عقد العمل محدّد المدّة قبل انتهاء مدّته. ذلك أنّ العامل يكون مطمئناً على أنّه سيحصل على مبلغٍ من المال يُعينه على تحمّل أعباء معيشته خلال الفترة المحدّدة في عقد العمل. الأمر الذي يدفعه إلى التقاعس عن البحث عن عملٍ آخر، إلّا بعد اقتراب تاريخ انتهاء العقد. لذلك، إذا أقدم صاحب العمل على الإنهاء، دون وجود مبررٍ قانونيٍّ لذلك -كارتكاب العامل خطأً جسيماً وفقاً للمادة (٦٤/أ)- كان ملزماً بأداء الأجر المستحقّ للعامل خلال الفترة المتبقية من عقد العمل.

وأبعد من ذلك، قضت محكمة النقض السورية^٤ بحقّ العامل في الحصول على تعويض مهلة الإخطار، إذا لجأ صاحب العمل إلى إنهاء عقد العمل محدّد المدّة قبل انتهاء المدّة المتفق عليها، أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه.

(١) انظر المادة (٥٥/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٥٥/ج) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٦٥/أ) من قانون العمل السوري.

(٤) نقض ٦٩٩/٦٢٥ تاريخ ١٩٧٢/٥/٢. منشور في مجلة المحامون السورية، مرجع سابق، ١٩٧٢، القاعدة رقم (٤٠٤)، ص ٣٤٧.

ومن جهتنا نؤيد توجّه محكمة النقض السوريّة؛ ذلك أنّ فعل الإنهاء الصادر عن الإرادة المنفردة لصاحب العمل يُخرج العقد عن دائرة عقود العمل محدّدة المدّة، ليُدخلها في إطار عقود العمل غير محدّدة المدّة، نتيجة استعماله لرخصةٍ تخصّ هذا النوع من عقود العمل. الأمر الذي يبيّر مسألتها وفقاً لقواعد هذا العقد؛ فمن يستفيد من ميزة الإنهاء بالإرادة المنفردة، عليه أن يتحمّل النتائج المترتبة على استفادته من هذه الميزة.

أمّا رخصة إنهاء عقد العمل محدّد المدّة بالنسبة إلى العامل فإنّها مقيدة -وفقاً لقانون العمل السوري- بقيدٍ واحد وهو: ضرورة إخطار صاحب العمل قبل شهرين من التاريخ المحدّد للإنهاء.

فهل نستطيع القول: إنّ الإنهاء المبّسر لعقد العمل محدّد المدّة لا يترتب على العامل أيّة مسؤوليّة، إنّما هو حقٌّ له بموجب قانون العمل السوري؟

من خلال قراءتنا لنصّ المادة /٥٣/ من قانون العمل السوري نستنتج أنّ المشرّع ساوى من حيث الإنهاء الصادر عن العامل بين عقد العمل محدّد المدّة وعقد العمل غير محدّد المدّة. فالإنهاء الذي يصدر عن العامل قبل انتهاء الموعد المحدّد في العقد لا يترتب عليه أيّة مسؤوليّة، طالما أنّ الأخير التزم بمراعاة مهلة الإخطار المنصوص عليها في قانون العمل.

فإذا أخطر العامل صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد قبل شهرين من تاريخ إنهاء عقد العمل -سواء محدّد المدّة أم غير محدّد المدّة- كان الإنهاء مشروعاً، بحيث لا يترتب على العامل أيّ التزام بالتعويض. كذلك، لا يمكن لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض في هذه الحالة، استناداً لوجود اتفاقٍ على ذلك؛ فهذه القاعدة هي من النظام العام الحمائي، ولا يجوز مخالفتها إلا لمصلحة العامل.

فيجوز الاتفاق -على سبيل المثال- على تقليص مهلة الإخطار وجعلها شهراً واحداً بدلاً من شهرين. ولكن، لا يمكن الاتفاق على إطالة مدّة الإخطار. وأيضاً، لا يمكن الاتفاق على حرمان العامل من حقّه في الإنهاء تحت طائلة التزامه بتعويضٍ يتجاوز ما هو محدّد في قانون العمل. فمثل هذا الشرط يُلحق الضرر بمصالح العامل، ويُشكّل مخالفة لقاعدة هي من النظام العام الحمائي.

وعليه، فالإنهاء الصادر عن العامل في عقد العمل محدّد المدّة، هو إنهاء مشروع، طالما أنّ الأخير التزم بمهلة الإخطار. أمّا إذا لم يُراعي هذه المهلة، كان ملزماً بدفع تعويضٍ إلى صاحب العمل يُعادل بدل أجره عن مهلة الإخطار -وهي شهرين- أو عن المدة المتبقية منها، إذا لم يراع هذه المهلة بالكامل^١. ما لم يتمّ الاتفاق على إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار.

(١) انظر المادة (٥٣) من قانون العمل السوري.

في حين حدّد قانون العمل الكويتي^١ الحدّ الأعلى لمبلغ التعويض المستحقّ للعامل في حال الإنهاء المبّسر لعقد العمل محدّد المدّة. فنصّ على العناصر التي يجب مراعاتها عند تحديد مبلغ التعويض، محدداً إياها بالعرف الجاري، وطبيعة العمل، ومدّة العقد، وكافة الإعتبارات التي تساهم في وجود الضرر ومداه، وذلك كلّه في حدود أجر العامل عن المدّة المتبقّية من عقد العمل.

وهذا يعني أن مبلغ التعويض المستحقّ للعامل يمكن أن ينزل عن مبلغ الأجر الذي كان سيحصل عليه في حال استمرار عقد عمله. الأمر الذي يمنح صاحب العمل مجالاً أوسع للإنهاء.

لذلك، فإننا نؤيد هذا النهج الذي سار عليه قانون العمل السوري؛ لما في ذلك من حماية أكبر لحقّ العامل في الاستمرار بالعمل. فصاحب العمل الذي سيُنهي عقد العمل محدّد المدّة دون أن يرتكب العامل خطأً جسيماً يستطيع التخلّص من وجود العامل داخل المنشأة، دون أن يستطيع التخلّص من التزامه بأداء الأجر، وإن اختلفت التسمية وبانت تعويضاً بدلاً من الأجر. إلّا أنّ اختلاف التسمية لن يؤدّ إلى أيّ اختلافٍ من الناحية الماديّة، إذ ستضطر المنشأة لدفع المبلغ ذاته في الحالتين، سواء استمرّ العامل بالعمل، أم توقّف عن ذلك بسبب إنهاء صاحب العمل لعقد العمل.

وفي هذه الحالة سيفضّل صاحب العمل الاستمرار في عقد العمل بدلاً من انهاءه؛ لإنعدام مصلحته في ذلك، إذ سيدفع على العمل ذاته مرتين. الأمر الذي يضمن للعامل -قدر المستطاع- استمرار عقد عمله لحين انتهاء المدّة المتفق عليها. إذا لم يكن احتراماً لبند الاتفاق، فخوفاً من الجزاء الذي نصّ عليه قانون العمل.

وعلى غرار النهج الذي سار عليه قانون العمل السوري حدّد قانون العمل المغربي^٢ مبلغ التعويض الذي يجب دفعه للعامل في حال إنهاء عقد العمل محدّد المدّة قبل انتهاء مدّته بالأجر المستحقّ للأخير عن المدّة المتبقّية من العقد.

ومن جهتنا نعتقد أنّ هذا النهج بالإضافة إلى أنّه النهج الأكثر ضماناً لحقّ العامل في الاستمرار بالعمل، والذي يقيه مخاطر الإنهاء المبّسر، فإنّه يحقّق العدالة من جهة تعويض العامل الذي خسر عمله دون أيّ خطأ ارتكبه، نتيجة استعمال صاحب العمل لرخصة الإنهاء التي لا يملكها أصلاً.

وإذا كان الإنهاء الإرادي لعقد العمل محدّد المدّة من قبل صاحب العمل يُعدّ إحدى حالات الإنهاء غير المبرّر، فإنّ ترك العامل العمل نتيجة تصرفات صاحب العمل الخاطئة، والتي تمثّل اعتداءً على حقوق العامل وحرّياته الأساسيّة، تشكّل بدورها حالةً أخرى للإنهاء غير المبرّر بحكم القانون.

(١) انظر المادة (٤٧) من قانون العمل الكويتي.

(٢) انظر المادة (٣٣) من قانون العمل المغربي.

المطلب الثاني

الإنهاء بصورة غير المباشرة

يجب على صاحب العمل الاستمرار في تنفيذ عقد العمل محدد المدة، وعدم التسبب في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، نتيجة مخالفته لالتزاماته العقدية، أو لالتزاماته الأخلاقية تجاه العامل. والأصل أن الطرف الذي يُقدم على الإنهاء يتحمل مسؤولية ذلك. إلا أن الإنهاء يصدر في بعض الأحيان عن العامل، ورغم ذلك فإن مسؤوليته تقع على صاحب العمل. فالإنهاء في هذه الحالة يُنسب إلى العامل شكلاً، وإلى صاحب العمل مضموناً؛ ذلك أن الأخير وإن لم يبادر إلى إنهاء عقد العمل، إلا أنه دفع العامل بتصرفاته الجائرة، والمنافية للقانون إلى ترك العمل. ونصّ قانون العمل السوري على بعض هذه الحالات، فسمح للعامل بترك العمل قبل انتهاء مدة العقد، ودون إخطار، مع اعتبار الإنهاء غير مبررٍ من جانب صاحب العمل، في حال إثبات العامل ذلك التصرف الخاطئ الصادر عن صاحب العمل قضائياً. وتعدّ بعض هذه الحالات أخطاءً مرتبطة بعقد العمل، كإدخال غشٍّ على بنود عقد العمل، وعدم تنفيذ الالتزامات الجوهرية المترتبة وفقاً للقانون (الفرع الأول). وبعضها الآخر أخطاءً منافية للأخلاق، كالاعتداء على العامل (الفرع الثاني). وبعضها تُعرض العامل للخطر (الفرع الثالث).

الفرع الأول

الأخطاء العقدية الجسيمة مبرر لترك العمل

هناك مجموعة من الحالات التي يُقدم فيها صاحب العمل على إنهاء عقد العمل، ولكن بصورة غير مباشرة. فيدفع العامل نتيجة الغش الذي ارتكبه، أو بسبب عدم تقيده بقواعد القانون، أو مخالفته لشروط العقد، إلى ترك العمل.

واعتبر قانون العمل السوري الإنهاء الذي يتم بهذه الصورة شكلاً من أشكال الإنهاء غير المبرر. إلا أنه حمل العامل مشقة رفع دعوى أمام القضاء ليثبت ارتكاب صاحب العمل هذه المخالفة التي تُعدّ إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة (٦٦/أ). وألقى عب الإثبات على العامل^(١).

ويؤخذ على موقف قانون العمل السوري في هذا الصدد أنه سهي عن وجود مبدأ قانوني يحكم مسألة الإثبات. فما جاء في عجز المادة (٦٦/ب) ليس إلا تكراراً لقاعدة "البينة على من ادعى" المعروفة في قانون أصول المحاكمات. فطالما أن العامل مكلف برفع دعوى أمام القضاء للحصول على تعويض الإنهاء غير المبرر، فهذا يعني أنه مكلف حكماً بإثبات صحة ادعائه كذلك.

ومن جهتها نرى أن هذا التصرف من قبل صاحب العمل، والمتمثل في إدخاله غشاً على عقد العمل، أو إخلاله بالتزاماته العقدية، يتعارض مع واجب الأخير في أن يلتزم جانب القانون، وأن يُراعي مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وأن يتحلّى بالأخلاق الحميدة في تعاملاته العقدية، سواء أثناء إبرامه

(١) انظر المادة (٦٦/ب) من قانون العمل السوري.

عقد العمل أم أثناء تنفيذه. لذلك، إذا أدخل غشاً على بنود عقد العمل أو امتنع عن تنفيذ التزاماته العقدية، كان معرضاً للمساءلة القانونية.

ولأننا في صدد علاقة عمل، فهذا يعني وجود طرفٍ ضعيفٍ يحتاج إلى حماية المشرع، الأمر الذي يحتم التدخل القانوني؛ لحماية حقوق هذا الطرف الضعيف وهو العامل بقواعد من النظام العام الحمائي.

فهل كان قانون العمل السوري موقفاً في تنظيمه لحقّ العامل في ترك العمل، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر من قبل صاحب العمل في حال غشّ الأخير أو امتناعه عن تنفيذ التزاماته؟

أولاً- الغشّ التعاقدية:

سار قانون العمل السوري على نهج حماية العامل، في مواجهة الغشّ التعاقدية المرتكب من قبل صاحب العمل. فسمح للعامل بترك العمل قبل نهاية العقد ودون إخطار، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر إذا كان صاحب العمل أو من يمثله ارتكب غشاً وقت التعاقد، وذلك فيما يتعلّق بشروط عقد العمل^١.

ونصّت العديد من قوانين العمل العربية^٢ على الحالة ذاتها، معتبرة الغشّ الذي يدخله صاحب العمل أو من يمثله على شروط عقد العمل أو ظروفه مبرراً لترك العمل. ولم ينص قانون العمل المصري على هذه الحالة.

ولا يُشترط وفقاً لقانون العمل السوري أن يصدر الغشّ عن صاحب العمل شخصياً، إنّما يمكن أن يصدر عن الشخص الذي يمثله كذلك. وأبعد من ذلك، لا يُشترط علم صاحب العمل بالغشّ الذي ارتكبه ممثله، فيمكن أن يكون المسؤول عن الغشّ المرتكب عاملاً في قسم تعيين العاملين في المنشأة، وأدخل غشاً يتعلّق بشروط العمل، بغية دفع عاملٍ معيّن ذي كفاءةٍ عاليةٍ إلى التعاقد. فطالما أنّه يمثّل صاحب العمل، فهذا يعني أنّ الأخير مسؤول عن تصرفاته. وإن كان بإمكان صاحب العمل محاسبته عن تصرفه الخاطيء، إلّا أنّ حقوق العامل لا يمكن أن تتأثّر بمدى علم صاحب العمل بالجهة التي أقدمت على الغشّ، مادامت هذه الجهة تمثّل صاحب العمل.

ويمكن أن يكون هذا الشخص بعيداً عن أسرة المنشأة، إلّا أنّ صاحب العمل قد أوكل إليه مهمّة تعيين العمّال، فأدخل غشاً على عقد العمل، وذلك فيما يتعلّق بشروط عقد العمل. وفي هذه الحالة نقول: إنّ صاحب العمل يُعدّ مسؤولاً عن هذا الغشّ؛ فطالما أنّ هذا الشخص يملك صلاحية إبرام عقد عملٍ ملزم لصاحب العمل، فهذا يعني أنّه يمثّل الأخير في القيام بهذه المهمّة.

ومبرّر اعتبار الغشّ المرتكب من قبل صاحب العمل كسببٍ لعدّ الإنهاء غير مبرّر بحكم القانون، هو حماية العامل من محاولات غشّ صاحب العمل، بغية دفع العامل إلى التعاقد بشروط تحقّق النفع له على حساب مصالح العامل المشروعة.

(١) انظر المادة (٦٦/أ-١) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٤٨/د) من قانون العمل الكويتي والمادة (٢/٨١) من قانون العمل السعودي.

ومن جهتنا نعتقد أنّ هذه القاعدة التي تسمح للعامل بترك العمل في حال الغشّ المرتكب من قبل صاحب العمل ليست إلا تطبيقاً للقاعدة التي تقول: "ما بني على باطل فهو باطل". فإذا كان العقد الذي أبرمه صاحب العمل مع العامل خالياً من الغشّ، كان من واجب صاحب العمل تنفيذ الالتزامات المترتبة عليه وفقاً لأحكام القانون.

ثانياً- امتناع صاحب العمل عن تنفيذ التزاماته مبرّر لترك العمل:

يثبت الخطأ العقدي بحقّ صاحب العمل -والذي يبرر ترك العامل العمل دون مراعاة القيد المفروض على الإنهاء- في حال امتناعه عن تنفيذ التزاماته الجوهرية المترتبة عليه وفقاً للقانون، بوصفه طرفاً في العلاقة العقدية العمالية.

١- الالتزامات الجوهرية الواردة في قانون العمل:

سمح قانون العمل السوري^١ للعامل بترك العمل مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر من جهة صاحب العمل في حال عدم تنفيذه الالتزامات الجوهرية المترتبة في ذمته، وفقاً لأحكام قانون العمل. ولكن، يؤخذ على موقف قانون العمل السوري في هذه المادة أنّه قصر في حمايته للعامل، من ناحية أنّه سمح للأخير بترك العمل إذا أخلّ صاحب العمل بالالتزامات الجوهرية المترتبة في ذمته وفقاً للقانون وحده، دون أن يترك مجال الإخلال الصادر عن صاحب العمل مفتوحاً، ليشمل بالإضافة إلى الالتزامات الجوهرية المفروضة عليه وفقاً لنصوص قانون العمل، تلك المفروضة عليه وفقاً لبنود عقد العمل كذلك، إنّما جعلها قاصرةً على جانب واحدٍ من الالتزامات وهي: تلك المفروضة عليه وفقاً لنصوص قانون العمل.

وحبذا لو تبنّى قانون العمل السوري الاتجاه الموسّع للإخلال بالالتزام كمبرّر لترك العمل، كما فعلت العديد من قوانين العمل العربية^٢، التي سمحت للعامل بترك العمل إذا أخلّ صاحب العمل بإحدى الالتزامات المفروضة عليه وفقاً لبنود عقد العمل، أو أحكام القانون.

فهذا الاتجاه يحقّق حماية أكبر لحقوق العامل من تجاوزات صاحب العمل لبنود الاتفاق، التي يمكن أن تكفل للعامل حقوقاً إضافيةً، عمّا هو منصوص عليه في قانون العمل. وبذلك يكون قانون العمل السوري فوّت على العامل فرصة الاستفادة من بنود الاتفاق الأكثر فائدة له، وأهدر قيمة الاتفاق، والطابع الحمائيّ لقواعد قانون العمل.

ولكن، ما هو المقصود بالالتزامات الجوهرية التي يجب على صاحب العمل مراعاتها، وعدم الإخلال بها، تحت طائلة نشوء حقّ للعامل في ترك العمل، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر بحكم القانون؟ من خلال قراءتنا لتعريف قانون العمل السوري لعقد العمل نقول: إنّ الالتزام الجوهرية المُلقي على عاتق صاحب العمل بموجب أحكام قانون العمل هو التزامه بأداء الأجر. ولا نستطيع القول: إنّ التزام صاحب العمل بتقديم العمل إلى العامل هو التزامٌ جوهريةً مترتبٌ على عاتقه وفقاً لقانون العمل؛ ذلك أنّ صاحب العمل بعدم تقديمه العمل للعامل يتسبّب في حرمانه من الأجر، أي أنّه يمتنع عن تنفيذ

(١) انظر المادة (٦٦/٢-أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٤٨/أ) من قانون العمل الكويتي والمادة (١/٨١) من قانون العمل السعودي.

التزامه بأداء الأجر بصورة غير مباشرة. بالمقابل، فإنّ صاحب العمل بامتناعه عن تقديم العمل للعامل، لا يحرم الأخير من حقه في الأجر.

وفي صدد امتناع صاحب العمل عن تنفيذ التزامه بتقديم العمل لا بدّ من التمييز بين حالتين، وهما: الأولى أن يكون الامتناع عن تنفيذ هذا الالتزام راجعاً إلى سببٍ يجد أساساً له في إرادة صاحب العمل. والثانية أن يكون مبرّر الامتناع سبباً قهرياً يخرج عن إرادة صاحب العمل. وفي هذه الحالة ليس للعامل ترك العمل على أساس أنّ صاحب العمل أخلّ بالتزامٍ جوهريّ، بالإضافة إلى أنّه يستحقّ نصف أجره^١.

أمّا إذا كانت أسباب الامتناع عن تقديم العمل راجعة إلى إرادة صاحب العمل، عندها يستحقّ العامل أجره كاملاً، وكأنه قام بالعمل، بالإضافة إلى حقه في ترك العمل مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر بحكم القانون؛ نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية.

وبالرغم من أنّ قانون العمل السوري لم ينص على الالتزامات الجوهرية المتفق عليها في عقد العمل كسببٍ يبرّر ترك العمل، ولكن يمكننا أن نضيف إلى الالتزامات الجوهرية التي ينصّ عليها قانون العمل هذه الالتزامات، تماشياً مع مبادئ قانون العمل وتوجهاته في حماية العامل على أوسع نطاقٍ.

٢- الالتزامات الجوهرية الواردة في عقد العمل:

يرتبط العامل بصاحب العمل بموجب عقد العمل. ومن أولى قواعد هذا العقد تبعية العامل لصاحب العمل، وذلك من الناحية القانونية. والتبعية تعني خضوع العامل لأوامر صاحب العمل وتوجيهاته. إلا أنّ هذه التبعية القانونية لا تتعارض مع حقّ العامل في التمسك بشروط عقد العمل. وبالتالي، من حقّ العامل أن يترك العمل، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر في حال إصرار صاحب العمل على تعديل مكان العمل المنصوص عليه في العقد؛ إذ يُعدّ مكان العمل في هذه الحالة عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل، ليس لصاحب العمل تعديله دون موافقة العامل، مع مراعاة الحالات التي نصّ عليها قانون العمل.

فنقل العامل من محافظةٍ إلى أخرى دون موافقته غير جائز؛ لأنّه يمثّل تعديلاً لعقد العمل، وليس لصاحب العمل الانفراد بإجرائه^٢. لذلك، من حقّ العامل رفض هذا التعديل وعدم الامتثال له، إذ لا يغدو إتيانه واجباً عليه، إلا بعد موافقته الصريحة أو الضمنية. الأمر الذي يبرّر تركه العمل دون إخطار، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر من قبل صاحب العمل.

أيضاً، تغيير مواعيد العمل من النهار إلى الليل هو تعديلٌ يحتاج إلى موافقة العامل، وإصرار صاحب العمل على الدوام الجديد يشكّل خطأً يبرّر إنهاء العامل عقد العمل دون إخطار. فهذا التغيير

(١) انظر المادة (٨٦) من قانون العمل السوري

(٢) WAQUET Philippe, Petite chronique de droit disciplinaire, Dr. Soc. 2002, p. 864.

يمثل تعديلاً جوهرياً لبنود عقد العمل يجب أن يقبله العامل. وفي مثل هذه الحالة من حقّ العامل أن يترك العمل مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر، وما يترتّب على ذلك من حقّ له في التعويض¹. كذلك، يُعدّ خطأً يبرّر ترك العمل تكليف صاحب العمل العامل بأعمالٍ إضافية لا يأخذ عنها أجراً إضافياً، أو إصرار صاحب العمل على إلزامه بالعمل بعد انتهاء الوقت المخصّص للعمل، أو رفض العامل العمل بساعات عمل جزئي بينما عقد عمله بساعات كاملة². إذ لا يمكن إجبار العامل تقديم تنازلات دون مقابل. مع التأكيد على عدم تمسّك العامل بهذا الحق بصورةٍ تتعارض مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية³ بمشروعية فصل العامل الذي رفض أن يُنهي تفرغ حاملة إحدى الشاحنات بحجة أنّ إتمامه لعملية التفرغ كان يتجاوز الوقت المحدّد للعمل. ومن جهتنا نوّيد هذا التوجه، ذلك أنّ المشرّع عندما يقرّر أيّ حقّ، فإنّه يقرّره بغية حماية الشخص المقصود بهذه الحماية، وإعطاء وصف الشرعية لممارسته، دون أن يكون هدف هذا الإقرار إتاحة الفرصة أمامه للاستغلال، والتعسف في استعمال الحق، بغرض الإساءة إلى حقوق الطرف الآخر، مستخدماً سلاح الإقرار القانوني بالحق. الأمر الذي دفع المشرّع إلى تبني نظرية التعسف في استعمال الحق، والذي يمكن تطبيقه في مثل هذه الحالة.

كذلك، لا بدّ من التأكيد على نقطة مهمة وهي: ضرورة تكرار مثل هذه الحوادث. فالتكليف المؤقت وغير المتكرّر بالعمل الإضافي أو بالعمل في مكانٍ آخر لا يبرّر ترك العمل. إذ لا بدّ من التكرار، الأمر الذي يثبت فرضية المشرّع في رغبة صاحب العمل في استغلال العامل واستفزازه، ودفعه لترك العمل.

وإذا كان التعدي القانوني على حقوق العامل يسيء إلى مصالحه، فالاعتداء المادي يسيء إلى كرامة العامل ويجرح مشاعره، الأمر الذي يبرّر تركه العمل.

الفرع الثاني

الاعتداء على العامل كمبرّر لترك العمل

من حقّ العامل أن يعمل في جوّ من الكرامة والاحترام، دون أن تكون تبعيته القانونية لصاحب العمل سبباً في أن تُهان كرامته، أو أن يتعرّض للاعتداء.

ومن جهتنا نعتقد أنّ الدافع وراء اعتبار الاعتداء مبرراً لترك العمل هو حماية العامل من مظاهر الظلم التي يمكن أن يمارسها صاحب العمل، أو الأشخاص الذين يمثلونه ضد العامل، استغلالاً

(1) DELAPORTE Carinee- Pizzio, Fondamentales Libertes et Droit du Salarie, Le Role du Juge, Dr. Soc. 2001, p. 412.

(2) PELISSIER Jean, AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel, Droit du travail, op. Cit., P.478.

(3) صلاح محمد أحمد، مرجع سابق، ص ٩٠.

منهم لحاجته إلى العمل، وطمعاً في أنّ هذه الحاجة ستدفعه إلى السكوت والخنوع لمثل هذه التصرفات المخالفة للقانون، والمنافية للأخلاق.

لذلك، سمح قانون العمل السوري للعامل بترك العمل قبل نهاية العقد، بالنسبة لعقد العمل محدّد المدّة، ودون إخطار، بالنسبة لعقد العمل غير محدّد المدّة، إذا وقع اعتداءً عليه من قبل صاحب العامل، أو من قبل الشخص الذي يمثله^١.

وفي هذه الحالة للعامل -بالإضافة إلى حقّه في ترك العمل- أن يرفع دعوى إنهاء غير مبرّر أمام القضاء، ليحصل -إذا نجح في إثبات دعواه- على تعويض الإنهاء غير المبرّر^٢ المنصوص عليه في المادة (٦٥) من قانون العمل السوري، والذي يعادل أجر شهرين عن كلّ سنة عمل.

ولأنّ هذه القاعدة هي من النظام العام الحمائي، فلا يجوز الاتفاق على خلافها إلا لمصلحة العامل. وذلك بأن يأتي الطرفان ببندٍ اتفاقيّ يضيف شروطاً أخرى لمصلحة العامل، كاستحقاقه لتعويض أكبر عمّا هو منصوص عليه في القانون.

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال: من هم الأشخاص الذين يشكّل اعتدائهم على العامل مبرراً لترك العمل؟ وما هو المقصود بالاعتداء، أيقصر على الاعتداء الماديّ، أم أنّه يشمل الاعتداء المعنويّ كذلك؟

أولاً- الأشخاص الذين يشكّل اعتدائهم مبرراً لترك العمل:

يثبت حقّ العامل في ترك العمل استناداً لتعرّضه لاعتداء، في حال وقوع الاعتداء من قبل صاحب العمل أو من يمثله. وهؤلاء الأشخاص ورد ذكرهم على سبيل الحصر، لا على سبيل المثال. وبالتالي، لا يمكن للعامل أن يترك العمل دون إخطار، إذا وقع اعتداء عليه من قبل أحد زملائه، وإن كان أعلى منه في السلم الوظيفي، طالما أنّه لا يُعدّ رئيساً للعمل.

وبالمقابل، لا يُشترط أن يقع الاعتداء من قبل الرئيس المباشر للعامل، إذ يمكن أن يقع من قبل أيّ رئيسٍ للعمل في المنشأة التي يعمل فيها العامل، طالما أنّه مسؤول عن مجريات العمل، فهذا يعني أنّ العامل المعتدي يقوم مقام صاحب العمل ويمثله.

ولم يتطلّب قانون العمل السوري في هذا الصدد أن يكون التمثيل كلياً، إذ يمكن أن يكون جزئياً، يتعلّق ببعض مهام العمل، ورغم ذلك يقوم الاعتداء الصادر عن هذا العامل -الذي يمثّل صاحب العمل- كمبرّر لترك العمل، ويُنشئ حقّاً للعامل في طلب التعويض عن التسبّب بالإنهاء.

ويخرج عن إطار الأشخاص الذين يشكّل اعتدائهم على العامل تصرفاً يبرّر ترك العمل دون إخطار -مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر بحكم القانون- أفراد أسرة صاحب العمل وأصدقائه، وإن كانوا مقربين إليه.

(١) انظر المادة (٦٦/أ-٤) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٦٦/ب) من قانون العمل السوري.

ووسّع قانون العمل الكويتي^١ من وعاء هذا الخطأ، ليشمل أي شخص يعتدي على العامل بتحريض من قبل صاحب العمل، أو من يمثله.

وحسناً فعل هذا القانون بتوسيعه دائرة الخطأ ليشمل الاعتداء بفعل مباشر من قبل صاحب العمل أو من يمثله، وغير المباشر من خلال الغير. وذلك حتى لا يُبادر صاحب العمل إلى الإساءة للعامل من خلال أشخاص مأجورين، فيدفعه إلى ترك العمل دون أن يتحمل مسؤولية ذلك.

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد: ماذا لو وقع الاعتداء من قبل أحد أصدقاء صاحب العمل، الذين لا يمثّلونه من الناحية القانونية، إنّما من الناحية الواقعية، بحيث يتدخل هذا الصديق في مجريات العمل، ويساهم في إدارة شؤونه؟

نعتقد أنه لا بدّ من التمييز بين حالتين:

الحالة الأولى: وهي أن يكون تدخل صديق صاحب العمل في شؤون العمل يتكرّر باستمرار، وأن تكون لأوامره وتوجيهات دورّ فعّال في سير العمل داخل المنشأة، بحيث بات العمّال يعتبرون ممثلاً عن صاحب عملهم. عندها يُعامل هذا الصديق معاملة ممثّل صاحب العمل، ويشكّل اعتدائه مبرراً لترك العمل.

والحالة الثانية: أن يكون تدخل صديق صاحب العمل بصورة عرضية ومنقطعة بين الحين والآخر، بحيث لا تجد توجيهاته مكانةً بين العمال، إلا من باب النصح والإرشاد غير الملزم. عندها لا يُعدّ هذا الصديق ممثلاً لصاحب العمل، ولا يشكّل الاعتداء الصادر عنه مبرراً لترك العمل قبل انتهاء مدة العقد، أو دون إخطار بالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة.

إذ لا يُشترط وجود أيّ رابطٍ قانوني بين الصديق والمنشأة، ليُصار إلى معاملته معاملة ممثّل صاحب العمل. صحيح أنّ الأصل أن يكون ممثّل صاحب العمل هو أحد أعضاء المنشأة، سواءً بصفته شريكاً، أم عاملاً ليحقّ له التدخل، ولكن مادام أنّه يتدخل في مجريات العمل، سواءً بصفته متبرعاً أم عضواً، فالأمر سيان بالنسبة لحقّ العامل في ترك العمل في حال وقوع اعتداءٍ عليه.

ويمكننا تدعيم رأينا هذا بمسألة مهمة وهي أنّ القضاء يعتدّ بالدعوى التي يرفعها العمّال مخاصمين صاحب العمل الظاهر، دون الاعتداد بصاحب العمل الحقيقي. إذ لا يهّم العمّال بشيء من يملك السلطة المستمدة من امتلاكه لرأس المال أو نتيجة تكليفه بذلك. فما يهّم العامل أنّه يمارس سلطةً فعليةً بعلم صاحب العمل وإرادته، الأمر الذي يعني التفويض الضمني للإشراف على سير العمل داخل المنشأة.

وفي هذا الصدد قضى مجلس العمل التحكيمي^٢ في لبنان أنّه: "وحيث إنّ المدعى عليه يطلب ردّ الدعوى شكلاً لأنّها مقامة بوجه غير ذي صفة، فالمدعى عليه يعمل في ذات المهني بصفة عاملاً. إلا أنّ الأخير كان يقوم ظاهرياً بإدارة المهني لحساب الورثة، وكان يحضر بصورة مستمرة ويقبض المدخول من المستخدمين ويدفعه إلى الورثة. وتصرفه على هذا الشكل يحمل على أنّه كان يتصرّف

(١) انظر المادة (٤٨/ب) من قانون العمل الكويتي.

(٢) مجلس العمل التحكيمي في لبنان، رقم ٥٥١/٧/٨ تاريخ ١٩٧٥/٧/٨. مذكور لدى: نبيلة زين، مرجع سابق، ١٢٠.

تصرّف المالك الظاهر أي ربّ العمل الظاهر، إذ لا يُطلب من العامل أن يراجع سجلات الدوائر الرسمية ليعرف من هو المستثمر الحقيقي أو المالك حسب هذه السجلات، إنّما عليه أن يستند إلى ظاهر الأمور ويعرف من هو الشخص الذي يوجّه إليه التعليمات ويتصرف تجاهه بصفة ربّ عمل". ولكن، أيعدّ الاعتداء الذي يقع على العامل محصوراً بمكانٍ أو ركنٍ معيّنٍ؟ أم أنّ فعل الاعتداء يقع بغضّ النظر عن شكله؟

ثانياً- مكان الاعتداء وشكله:

لم يشترط قانون العمل السوري أن يقع الاعتداء أثناء أوقات العمل أو بسبب العمل، على عكس قانون العمل الأردني الذي اشترط أن يقع الاعتداء أثناء العمل أو بسببه¹. وحسناً فعل قانون العمل السوري أنّه لم يتطلب وقوع الاعتداء أثناء العمل أو بسببه؛ لما في ذلك من حماية أوسع للعامل. فالاعتداء الذي يقع من صاحب العمل أو من يمثله يخلق شعوراً لدى العامل بالذلّ والإهانة، سواءً ارتكب داخل مكان العمل أم خارجه. ويستوي في هذا الصدد أن يكون الاعتداء مادياً بالضرب، أم معنوياً بالكلام المسيء؛ ذلك أنّ المشرّع لم يحدّد شكل الاعتداء، وهذا يعني أنّه قصد الشكلين معاً، الاعتداء الماديّ والمعنويّ. والقاعدة تقول: "المطلق يسير على إطلاقه ما لم يقم الدليل على تقييده".

ولكن، لا بدّ أن يكون الاعتداء الواقع على العامل على قدرٍ من الجسامة. فمجرّد اتهام صاحب العمل للعامل أنّه مهملاً أو مقتصرّاً لا يشكّل -من وجهة نظرنا- اعتداءً على العامل، وإن كان صاحب العمل غير محقّق في ادعائه.

والمعيار المعوّل عليه لقياس مدى التأثير السلبيّ لتصرّف صاحب العمل على العامل هو معيار الرجل المعتاد. فقد يكون العامل شديد الحساسية، ويتأثر بأصغر كلمة، عندها لا يُعدّ مثل هذا التصرف البسيط من قبيل صاحب العمل مبرّراً لتترك العمل.

كذلك، لا يقوم كمبرّر لتترك العمل مع اعتبار الإنهاء غير مبرّرٍ مجرد رفع صاحب العمل أو من يمثله يده، دون أن يضرب العامل. أيضاً، التهديد بالضرب، طالما أنّ هذه الواقعة لم ترافقها تلفظ صاحب العمل بما يُهين العامل أو يجرح مشاعره، أمّا في حال قيامه بذلك، فإنّ تصرفه يُعدّ مبرّراً لتترك العمل؛ فهذا يشكّل اعتداءً معنوياً، وإن كان بعيداً عن دائرة الاعتداء الماديّ.

وفي جميع الأحوال، فإنّ مسألة التوثّق من حقيقة فيما إذا كان التصرف الصادر عن صاحب العمل أو من يمثله يشكّل اعتداءً على العامل أم لا، هو أمرٌ متروكٌ لقاضي الموضوع، ليقدر كلّ حالة على حدة، وذلك في ضوء ملابسات القضية، ومجرى الأحداث، آخذين بعين الاعتبار مدى مساهمة العامل باستنزاه لصاحب العمل في حدوث هذا الاعتداء. إذ من غير المنطقيّ أن يتمسك العامل بحقه في التعويض عن الإنهاء غير المبرّر، وهو طرفٌ فعّال في إحداث هذا الإنهاء.

(¹) انظر المادة (٢٩/و) من قانون العمل الأردني.

وأكثر ما يمكن أن يشكّل حبر عثرةً أمام اعتبار الإنهاء الذي يقع بسبب الاعتداء إنهاءً غير مبرّر بحكم القانون، هو أن يكون العامل غير محقّ في شجاره مع صاحب العمل. بالمقابل، إذا كان تعرّض العامل للاعتداء نتيجة تمسّكه بحقّ من حقوقه، أو دفاعه عن حقّ أحد زملائه، أو بسبب مناقشته لأخطاء صاحب العمل، عندها لا يُعدّ العامل طرفاً في الإنهاء، وإنّ علاصوته، واحتدم في النقاش مع صاحب العمل، الأمر الذي يبرّر اعتبار تركه العمل إنهاءً غير مبرّر، ومستوجباً التعويض. وفي هذا الصدد قضى مجلس العمل التحكيمي¹ في لبنان أنّ الخلاف الدائم بين العامل وصاحب العمل، وإقدام العامل نتيجة تفاقم الخلاف بينهما على ترك العمل، لا يشكّل إنهاءً غير مبرّر. الأمر الذي ينفي مبرّر طلبه التعويض عن الإنهاء غير المبرّر؛ لعدم صحّة هذا السبب كمبرّر لترك العمل.

ويثبت حقّ العامل في ترك العمل بمجرد وقوع اعتداء عليه، دون اشتراط صدور حكم قضائيّ بإدانة صاحب العمل، أو الشخص الذي يمثّله، والذي أقدم على فعل الاعتداء على العامل². إلّا أنّ حقّ العامل في التعويض عن الإنهاء غير المبرّر لا يثبت له بمجرد صدور فعل الاعتداء، كذلك لا يثبت له هذا الحق بعد أن يرفع دعوى على صاحب العمل أمام الجهة القضائية المختصة، إنّما بعد أن ينجح في إثبات ارتكاب صاحب العمل، أو من يمثّله الاعتداء المُدعى به أمام القضاء.

وفي هذا الصدد لا بدّ أن نشير إلى مسألة مهمّة، وهي أنّ إثبات العامل لواقعة الاعتداء تبدو صعبة عليه، إن لم تكن مستحيلة، وخاصةً في حال الاعتداء المعنويّ، حيث لا وجود لآثارٍ جسديّة للاعتداء يمكن أن تساهم في إثبات دعواه. فلا يبقى أمام العامل في هذه الحالة سوى الاستعانة بشهادة الشهود، الذين يكونون في غالب الأحيان من العمّال -بالنسبة للاعتداء الذي يقع أثناء العمل- الأمر الذي يعني أنّهم سيمنعون عن الإدلاء بشهادتهم، خوفاً على مصالحهم من انتقام صاحب العمل. لذلك، لا بدّ من مساعدة العامل في الإثبات من خلال الجهات الإداريّة أو النقابة العماليّة.

ولتفعيل هذا الحق، فإنّنا نقترح على قانون العمل السوري أن يتبنّى آلية إثباتٍ تساهم في حماية حقّ العامل في ترك العمل، وذلك بإعطائه الحقّ في إثبات واقعة الاعتداء -فور وقوعه- أمام الجهات الإداريّة، من خلال لجان مختصة في مديريات العمل. فهذا الأمر يساعد العامل على الاستفادة من النصّ القانونيّ المقرّر لصالحه من الناحية الفعلية، دون أن تغدو صعوبة الإثبات عائقاً أمام حصول العامل على تعويض الإنهاء غير المبرّر.

وسمح قانون العمل السوري³ للعامل بترك العمل إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثّله أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.

(¹) قرار مجلس العمل التحكيمي في لبنان رقم /٩٠/ تاريخ ٢٠١٠/٢/١٧. منشور في مجلّة العدل، مرجع سابق، ص ١٦٩٢.

(²) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٣٠٣.

(³) انظر المادة (٦٦/أ-٣) من قانون العمل السوري.

ونلاحظ في هذا الصدد أنّ وعاء الأشخاص المشمولين بالحماية من فعل الاعتداء الذي يخلّ بالآداب بات أوسع، عن ذلك الذي يخصّ الاعتداء العادي. فهو يشمل بالإضافة إلى العامل، أفراد أسرته من الزوجة والأولاد والأبوين والأخوة.

ونعتقد أنّ سبب ذلك هو جسامه الفعل المرتكب من قبل صاحب العمل أو من يمثّله، وأثره العميق على نفس العامل. الأمر الذي يبرّر تركه العمل مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر. إذ من غير الممكن أن يستمرّ العامل بالعمل لدى شخص ارتكب أمراً يخلّ بالآداب تجاهه، أو تجاه أحد أفراد أسرته.

وإذا كان الاعتداء على العامل يأخذ صورة الاعتداء المادي والمعنوي بصورة مباشرة، فإنّ التصيير في حماية العامل من الأخطار يأخذ صورة الاعتداء عليه بصورة غير مباشرة.

الفرع الثالث

الخطر المهني الجسيم مبرّر لترك العمل

من حقّ العامل أن يعمل في جوّ يسوده الأمان والاستقرار، ليس من الناحية النفسية فحسب، وإنما من ناحية سلامته الجسدية كذلك.

وإقراراً من قانون العمل السوري^١ بهذا الحقّ، نصّ في الفصل الثالث الذي يحمل عنوان "حقوق العامل وواجباته" من الباب السادس على حقّ العامل في العمل بظروف آمنة، تكفل له السلامة والأمان. وبما أننا أمام حقّ قانوني، فإنّه من غير المنطقي أن يترتّب على ممارسة هذا الحقّ، آثار سلبية، تهدّد حقّ العامل في الاستمرار بالعمل.

وممارسة العامل لحقه في ترك العمل لعلّة الخطر الجسيم يأخذ صورتين: حقّ العامل في الابتعاد عن الخطر الجسدي المباشر، الصورة الأولى، وحقّ العامل في رفض الأوامر غير المشروعة كصورة ثانية عن حقّ العامل في الابتعاد عن الخطر الجسيم.

الصورة الأولى - حقّ العامل في الابتعاد عن الخطر الجسدي المباشر:

اعتبر قانون العمل السوري ترك العامل العمل -قبل انتهاء مدّة عقد العمل محدّد المدّة، ودون حاجة إلى إخطار بالنسبة لعقد العمل غير محدّد المدّة- في حال وجود خطر جسيم إنهاء غير مبرّر من قبل صاحب العمل، يمنح العامل -في حال ثبوته- حقّ الحصول على تعويض الإنهاء غير المبرّر.

ولأنّ ترك العمل هي رخصة خطيرة تؤثر سلباً على مجريات العمل، وعلى حسن سيره داخل المنشأة، ودفعاً لشبهة جهل صاحب العمل بوجود خطر جسيم يهدّد العامل، اشترط قانون العمل

(١) تنص المادة (٩٥/أ) من قانون العمل السوري على أنه: "يتمتع العامل بـ: ٤- الحق في تأمين ظروف عمل تكفل السلامة والأمان في عمله".

السوري^١ في الخطر الجسيم الذي يهدّد صحة العامل أو سلامته، أن يمتنع صاحب العمل عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لدرء الخطر، بالرغم من علمه بذلك.

وبالتالي، فالخطر الذي يهدّد العامل لا بدّ أن يكون جسيماً، أمّا إذا كان عادياً، يجب على العامل مواجهة المسألة بطريقة أخرى، كإبلاغ الجهات المختصة لتتخذ التدابير اللازمة لإزالة الخطر. وهذا الأمر يتوافق مع القاعدة الفقهيّة التي تقول: "الضرورات تقدّر بقدرها". إذ من غير المنطقي أن يُمنح العامل حقّ ترك العمل مع حصوله على تعويض الإنهاء غير المبرّر، إلّا في حال وجود واقع يستدعي مثل هذا التصرف من قبل العامل. فإذا لم يكن الخطر جسيماً انتفى مبرّر ترك العمل تبعاً لذلك.

بالمقابل، لا يُشترط أن يؤثر الخطر على سلامة العامل، إنّما يمكن أن يؤثر على صحته كذلك، لتغدو مبرراً لترك العمل، مادام الخطر الذي يهدّد العامل هو خطرٌ جسيمٌ. والفارق بين الخطر الذي يهدّد السلامة والصحة، هو أنّ الخطر الذي يهدّد سلامته يظهر أثره بشكلٍ فوري، على عكس الخطر الذي يهدّد صحته، فلا تظهر آثاره مباشرةً، إذ تتراخى آثاره في الظهور على الإنسان.

فإذا توقّرت حالة الخطر الجسيم، يجب على العامل أن يبادر إلى إعلام صاحب العمل بذلك الخطر، ليقوم بإزالته. فإذا قام صاحب العمل بتنفيذ واجبه بإزالة الخطر، عندها على العامل الاستمرار في العمل، تحت طائلة اعتبار غيابه عن العمل غياباً غير مبرّر، وما يترتّب على ذلك من حقّ صاحب العمل في فصله من العمل في حال استمرار غيابه لفترة من الزمن. أمّا إذا لم يُبادر صاحب العمل إلى إزالة الخطر خلال مهلةٍ معقولةٍ، كان من حقّ العامل ترك العمل مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر بحكم القانون.

ولكن، ماذا لو بادر العامل إلى إزالة الخطر على نفقة صاحب العمل؟ أيمنحه هذا التصرف رخصة ترك العمل بعد إزالة الخطر؟ أم أنّه يعامل معاملة الفضولي وفقاً لأحكام القانون المدني السوري؟ إنّ الحالة التي تبرّر ترك العامل العمل، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر هي حالة وجود خطرٍ جسيمٍ يهدّد صحته أو سلامته. أمّا إذا زال الخطر، فإنّ واجب العامل في الاستمرار بالعمل يظهر من جديد. وبالتالي، إذا قصّر في تنفيذ التزامه بأداء العمل كان معرضاً للمساءلة.

وقيام العامل بإزالة الخطر يكون على حساب صاحب العمل، لا على حسابه الشخصي، الأمر الذي يعني أنّه لا وجود لأيّ ضررٍ يمكن أن يُصيبه. وهذا يقوّض أسس رخصة ترك العمل، والتمثّلة في وجود خطرٍ جسيمٍ لحقّ بالعامل، أو سيلحقه في حال استمراره بالعمل.

والخطر الجسيم يمكن أن يهدّد العامل بصورة مباشرة، أو بصورة غير مباشرة، من خلال أوامر صاحب العمل وتعليماته غير المشروعة.

(١) انظر المادة (٦٦/أ-٥) من قانون العمل السوري.

الصورة الثانية - رفض الأوامر غير المشروعة كصورة من حقّ الابتعاد عن الخطر :

يحمل معيار التبعية في مضمونه واجب احترام العامل لأوامر صاحب العمل وتوجيهاته. ولأنّ الحقّ والواجب وجهان لعملة واحدة، فيجب على صاحب العمل احترام أحكام القانون؛ فالتبعية مقيدة بقيد المشروعية.

وبالتالي، لا يشكّل خطأً يستوجب المساءلة امتناع العامل عن تنفيذ أوامر صاحب العمل غير المشروعة، أو المخالفة للقانون، أو تلك التي تعرّضه للخطر، ولا يمكن أن تكون مبرراً لإنهاء عقد العمل^١. بل على العكس، فإصرار صاحب العمل على إجبار العامل على تنفيذ الأمر المخالف للقانون، يُعدّ مبرراً لترك العمل.

فمن حقّ العامل رفض أمر صاحب العمل القاضي بتجاوز السرعة المسموح بها، أو سوق الشاحنة، طالما أنّ هذا الرفض مغلّل بعدم صلاحية الفرامل، مما ينفي الخطأ من جانبه. كذلك، من حقّ العامل رفض المرور بسيارة العمل في طريق ممنوع، أو قيادتها وهي في حالة غير قانونية، كفقد شهادة الفحص الفني. ومن حقّه رفض الأمر الموجّه إليه بإعطاء تصريحات خاطئة للدوائر المالية، أو التزوير في دفاتر الحسابات، بغية التهزّب الضريبي. وله أن يمتنع عن تنفيذ الأمر الصادر بتكليفه بتوفير معلومات حول المشاعر الوطنية العمّال أو توجهاتهم السياسية^٢.

ولا يشكّل امتناع العامل عن الاعتداء على الغير بالضرب أو التجريح خطأً، وخصوصاً أنّ إطاعة العامل لأوامر صاحب العمل لا تُسقط عنه المسؤولية المدنية أو الجزائية، لذلك من واجب العامل رفض تنفيذ الأوامر غير المشروعة^٣.

وفي جميع الحالات السابقة من حقّ العامل أن يترك العمل في حال إصرار صاحب العمل على تنفيذ أوامره غير المشروعة، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر من قبل صاحب العمل. أمّا إذا عدل صاحب العمل عن موقفه، وتراجع عن الأمر المخالف لقواعد القانون، عندها من واجب العامل الاستمرار بالعمل، تحت طائلة اعتبار غيابه عن العمل غياباً غير مبرّر.

ولا يُشكّل خطأً رفض العاملة تفتيشها عند خروجها من العمل، لأنّ التفتيش يتم عن طريق رجل^٤. فهذا الأمر يخالف المادة (٢/٩٤) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، الذي يوجب أن يتمّ تفتيش الأنثى بمعرفة أنثى، وإن كانت هذه الأوامر معمولاً بها في المنشأة، مادامت تخالف القانون^٥.

وليس لصاحب العمل أن يتذرع بوجود وضع استثنائي في المنشأة، كوجود حالة سرقة لإجبار العاملات للخضوع لعملية التفتيش التي تتمّ عن طريق رجل، تطبيقاً لقاعدة "الضرورات تبيح

(١) محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٦٧، ص ٢٧٢.

(٢) فريدة العبيدي، مرجع سابق، ص ٨٢.٨١.

(٣) حسن كيره، مرجع سابق، ص ٣١٠.

(٤) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٤٤١.

(٥) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ١٧٥.

المحظورات"، بل يجب إيقاؤهن داخل المنشأة حتى تتدب أنثى لهذا الغرض. "فالضرورات تقدر بقدرها". فهذا يُحافظ على مكانة المرأة ولا يخدش حياءها.

وفي مثل هذه الحالة، بإمكان العاملة ترك العمل، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّر بحكم القانون، استناداً لتعرّضها لموقفٍ محرّجٍ، يقوم مقام الخطر الجسيم. بالإضافة إلى أنّ هذا التصرف يمثّل اعتداءً معنوياً عليها. كذلك، فإنّه يمثّل أمراً مخالفاً بالأداب العامّة، وخصوصاً في المجتمعات الشرقيّة المحافظة. ومن حقّ العامل امتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل، إذا كانت تعرّض حياته للخطر. كالعامل دون استعمال وسائل الوقاية التي تقتضيها طبيعة العمل، أو رفض العامل مباشرته لعمل جديد يتعارض مع حالته الصحيّة^١.

ولا بدّ أن يكون الخطر الجسيم مؤكّداً، أمّا إذا كان الخطر احتمالياً، فلا يبرّر وجودها الامتناع عن تنفيذ العمل، أو ترك العمل.

والعبرة بمشروعيّة الأمر الصادر عن صاحب العمل ذاته، بصرف النظر عمّا يعتقدّه العامل شخصياً^٢. فقد يكون العامل شديد الحرص على نفسه، ويتطلّب وسائل حماية إضافية، لا تنصّ عليها القوانين أو الأنظمة أو الأعراف. وفي هذه الحالة ليس للعامل الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل، وإلا عدّ مرتكباً لمخالفة تبرّر مساءلته، ولا تقوم مسؤوليّة صاحب العمل عن الإنهاء، في حال ترك العامل العمل.

نستنتج ممّا سبق، أن سلّطة صاحب العمل في توجيه الأوامر ليست مطلقة، بل مقيدة بضرورة احترام القوانين والأنظمة. وبالمقابل ليس للعامل الانحراف بالحقّ الذي منحه إياه المشرّع عن غايته وأهدافه، وإلاّ جاز لصاحب العمل اعتبار هذا الانحراف خطأً، مع فقدانه لحقه في اعتبار الإنهاء غير مبرّر؛ لأنّ العامل يُعدّ متعسفاً في استعمال الحق.

وبالتالي، نستطيع أن نقول: إنّ عدم التعسف هو ضابط ممارسة الحق^٣.

وإذا كان إنهاء عقد العمل غير محدّد المدّة، هي رخصة ممنوحة لصاحب العمل. ولكن، لا بدّ أن يقع هذا الإنهاء لأسبابٍ تتعلّق بالعمل، تحت طائلة اعتبار الإنهاء غير مبرّر بحكم القانون.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ١١٥.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ١١٤.

(٣) تبنّى القانون المدني السوري نظرية التعسف في استعمال الحق في المادة السادسة التي تنص على أنه: "يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية: أ - إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. ب - إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتّة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها. ج - إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة".

المطلب الثالث

الإنهاء لأسباب لا تتصل بالعمل

يحق لصاحب العمل أن يُنهي عقد العمل غير محدد المدة في أي وقت يشاء، ولا يحده في ذلك سوى نظرية عدم التعسف في استعمال الحق. ومن أبرز تطبيقات نظرية التعسف في هذا المجال هي أن تبتعد أسباب الإنهاء عن مصالح العمل، وأن تقترب من الحياة الخاصة للعامل.

ونصّ قانون العمل السوري^١ على مجموعة من الحالات التي يُعدّ الإنهاء فيها غير مبرّرٍ بحكم القانون. وتشكّل هذه الحالات جانباً مهماً من الإنهاء غير المبرّر، وتتمّ بصورة مباشرة نتيجة فعلٍ مباشرٍ من قبل صاحب العمل.

وبذلك، فهي تتميز عن الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بصورة غير مباشرة من قبل صاحب العمل، نتيجة ترك العامل العمل بسبب تصرفاتٍ خاطئةٍ أقدم عليها صاحب العمل، والتي نصّت عليها المادة (٦٦/أ) من قانون العمل السوري.

فممارسة الحق، أو المطالبة به، أو الانتماء لجماعةٍ معيّنة، أو حتّى الشكل الخارجي، لا تُعدّ مبرراتٍ للإنهاء؛ إذ لا يمكن أن يُحرم العامل من لقمة عيشه لمجرد أنّه يمارس حقاً من حقوقه، وإن عارض صاحب العمل ممارسته هذا الحق. فهذه تُعدّ أسباباً شخصيّةً، بعيدة كلّ البعد عن مصالح العمل.

صحيح أنّ صاحب العمل يتمتّع بحقّ تنظيم العمل، إلّا أنّ كلّ حقٍّ وله نطاقه، ونطاق هذا الحق معالمة حقّ الغير^٢. فمن واجب صاحب العمل أن يُراعي حقّ العامل في ممارسة حقوقه كافةً، الدستورية منها والقانونية، وحقّه في التمسك بالضمانات التي تساهم في دفع الظلم عنه. كذلك، حقّه في التصرف كما يشاء، طالما أنّ تصرفاته لا تُلحق الضرر بمصالح العمل، ولا تخلّ بحسن سيره.

وتبنّى قانون العمل السوري تماشياً مع هذا النهج مجموعة من الحالات التي لا يجوز لصاحب العمل أن يُنهي عقد العمل بسببها، تحت طائلة اعتبار الإنهاء غير مبرّرٍ، وما يترتّب على ذلك من حقّ للعامل في الحصول على مبلغٍ من التعويض.

وتُعدّ هذه الحالات من النظام العام الحمائيّ، إذ لا يجوز الاتفاق على تنازل العامل عن حقّه في ممارسة النشاط النقابيّ، أو عن حقّه في المشاركة في الانتخابات، أو عن حقّه في تقديم شكوى أو تظلم من تصرفات صاحب العمل المخالفة للقانون. كذلك، لا يمكن الاتفاق على حقّ صاحب العمل في إنهاء عقد العمل في حال مخالفة العامل لأيّ بندٍ اتفاقيّ؛ فمثل هذه الاتفاقات تُخالف القواعد التي تسعى

(١) انظر المادة (٦٧/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) يوسف حاشي، في النظرية الدستورية، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٩، ص ٤٤٩.

لتوفير أدنى درجة من درجات الحماية للعامل. بالمقابل، يجوز الاتفاق على إضافة حالاتٍ أخرى يُعدّ الإنهاء فيها غير مبرّر، بحكم الاتفاق.

وتكمن أهميّة مثل هذا الاتفاق في أنّه يسلب القضاء سلطته في الرقابة على مدى جدية مبرّر الإنهاء، إذ يُعمل بالاتفاق؛ لأنّه أكثر فائدة للعامل، فهو يضيف حالاتٍ أخرى للإنهاء غير المبرّر.

وبناءً على ما سبق، يمكننا تقسيم الحالات التي يُعدّ الإنهاء فيها غير المبرّر بحكم القانون؛ لانعدام صلتها بالعمل إلى الإنهاء بسبب ممارسة الحقّ (الفرع الأول)، والإنهاء لأسبابٍ شخصيةٍ (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الإنهاء بسبب ممارسة الحق

إنّ تبعيّة العامل لصاحب العمل تمنح الأخير حقّ التوجيه والإشراف. إلا أنّ هذا الحق ليس مطلقاً، بل مقيدٌ بضرورة احترام حقوق العامل وحرّياته، التي لا يجوز المساس؛ لأنّها تُعدّ ملازمة لصفته كإنسان^١. فالعامل الذي يمارس حقاً مقرّراً له بموجب القانون، لا يمكن أن يُنسب إليه أيّ خطأ، إلّا في حال التعسف في استعماله^٢.

وكما أنّ الدولة تحترم هذه الحقوق، كذلك على كلّ هيئة تملك سلطة التنظيم والإشراف احترام حقوق الخاضعين لها، "إذ لا يمكن أن تسمو مصلحة الهيئة على الحقوق المقررة للأفراد"^٣.

وبالتالي، فاحترام حقوق العامل وحرّياته الأساسيّة يُعدّ التزاماً يتحمّ على إدارة العمل التقيد به^٤. فالعامل الذي يمارس حقاً مقرّراً له بموجب العقد أو القانون ممارسةً مشروعاً، لا يغدو مسؤولاً عن ذلك، وليس لصاحب العمل أن يعتبره خطأً يبرّر إنهاء عقد العمل^٥.

وهناك مجموعة من التصرفات تصدر عن العامل لا يمكن اعتبارها أخطاءً تبرّر إنهاء عقد العمل، بالرغم من أنّها متصلة بالعمل. وهذه التصرفات كثيرة ومتعددة، ولا تجمعها سوى وحدة الغاية من إجازتها، فهي تمثّل حقاً للعامل لا يمكن تجاهله، وتغليب المصالح الاقتصاديّة للمنشأة عليه. فما من مصلحة أسمى من حماية حقوق الطبقة العاملة. ويمكننا تصنيف هذه الحقوق في أربع فئاتٍ تتمثّل في: ممارسة العمل النقابيّ، والنشاط الانتخابيّ، وحق أداء الشهادة، وحقّ تقديم شكوى.

(١) عادل العشابي، مرجع سابق، ص ٩٥.

(٢) محمد عبد الفتاح علي محمد، مرجع سابق، ص ٣٧٢.

(٣) محمد عصفور، مرجع سابق، ص ٢٧١.

(٤) VERDIER Jean – Maurice, Droit du travail, 11e edition, Dalloz, 1999, p. 70.

(٥) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

أولاً- الحقوق النقابية:

يتمتع العامل بوصفه أحد أعضاء المجتمع العمالي بحق الانتساب إلى نقابة العمال، وحق ممارسة الأنشطة النقابية كافة، وحضور الاجتماعات في الحدود المقررة قانوناً^١. كذلك، له حق تولي المناصب النقابية. فكلّ هذه التصرفات لا تُعدّ أخطاءً تبرّر إنهاء عقد العمل، مادامت لا تؤثر على قدرة العامل على العمل والإنتاج^٢.

وتأكيداً من قانون العمل السوري^٣ على قدسية العمل النقابي، نصّ على حقّ العامل في الانضمام إلى النقابات العمالية، والجمعيات الحرفية. علماً أنّ الحرية النقابية كانت من أكثر الحريات إثارةً للجدل^٤.

وأبعد من ذلك، نصّ قانون العمل السوري^٥ على عدم جواز إنهاء عقد العمل لعلّة النشاط النقابي في حالتين، وهما: الأولى، بسبب ممارسته العمل النقابي بصورة مباشرة، والثانية، بسبب ممارسته لحقّه في تنظيم الأنشطة النقابية، سواءً بوصفه مرشحاً لمنصب النقابي أم عضواً فيها. واعتبر الإنهاء الذي يتمّ استناداً لهذا السبب إنهاءً غير مبرّر بحكم القانون^٦.

وحسناً فعل قانون العمل السوري بتفصيله حالات ممارسة هذا الحق؛ وذلك بجعلها تشمل من يُمارس العمل النقابي، سواءً بوصفه عضواً عادياً، أم بوصفه عضواً ذو سلطة رئاسية؛ وذلك كي لا يتخذ أرباب العمل غياب أحد أوجه ممارسة هذا النشاط ذريعةً لإنهاء عقد العمل، في حال غياب نصّ صريحٍ يعتبر الإنهاء غير مبرّر.

وبالتالي، لم يكتفِ المشرّع السوري في قانون العمل بالحدّ الأدنى من الحماية لممارسة النشاط النقابي، فمدّها لتشمل حتى العامل الذي يرشّح نفسه للانتخابات النقابية؛ وذلك بغية تشجيع العمال على الإقدام على العمل النقابي، دون أن يكونوا مهدّدين بخسارة عملهم، لوجود نصّ قانوني يوفّر لهم الحماية اللازمة لاستمرار عقود عملهم.

وعليه، نستطيع القول: إنّ أيّ تعامل بين العامل والنقابة العمالية لا يمكن أن يكون مبرراً لإنهاء عقد العمل، تحت طائلة اعتبار الإنهاء غير مبرّر، وما يترتّب على ذلك من التزام بإعادة العامل إلى عمله، مع حصوله على كامل أجوره خلال فترة التوقيف^٧.

(١) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٠٩.

(٢) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ١٠٧٥.

(٣) انظر المادة (٩٥/أ) من قانون العمل السوري.

(٤) يوسف حاشي، مرجع سابق، ص ٣٩٢.

(٥) انظر المادة (٦٧/أ-١) من قانون العمل السوري.

(٦) انظر المادة (٦٧/ب) من قانون العمل السوري.

(٧) انظر المادة (٦٧/ب) من قانون العمل السوري.

وفي هذا الصدد قضى مجلس العمل التحكيمي^١ في لبنان أنّ استفسار العامل لنقابته عن أمر قانوني معيّن لا يبزر إنهاء عقد العمل غير محدّد المدّة، إذ يُعدّ هذا القرار بمثابة تجاوز أو تعسف في استعمال الحق.

أمّا الحق الثاني الذي يُعدّ محلّ حماية المشرّع، وينطوي _هو الآخر_ على ممارسة حقّ، فهو حقّ العامل في المشاركة في الحياة السياسيّة.

ثانياً- الحقّ الانتخابي:

ليس لصاحب العمل أن يحرم العامل من ممارسة حقّه الانتخابي، فالمشاركة في الانتخابات حقّ لكلّ مواطنٍ وواجبٌ عليه، وفقاً للدستور^٢.

وتجسيدا لهذا الحق، منع قانون العمل السوري^٣ صاحب العمل من إنهاء عقد العمل بسبب مشاركة العامل في الانتخابات، تحت طائلة اعتبار الإنهاء الذي أقدم عليه غير مبرّر بحكم القانون، وما يترتّب على ذلك من التزم بإعادة العامل إلى العمل، مع صرف أجوره عن مدّة التوقيف^٤.

ويستوي في الأمر أن تتمّ المشاركة في الانتخابات أثناء أوقات العمل أم خارجها، طالما أنّ غاية المشرّع متحقّقة في الحالتين، وهي حماية حقّ العامل في الإدلاء بصوته في الانتخابات التي تجري في الدولة.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسيّة^٥ أنّ منع صاحب العمل العاملة من ممارسة حقّها في انتخاب رئيس للجمهورية، وتهديدها بإنهاء عقد عملها إذا لم تستجب للأمر، ومغادرة العاملة مكان العمل دون موافقة صاحب العمل، وإقدام الأخير على إنهاء عقد عملها، يُعدّ تعسفاً من جانب صاحب العمل. وبالتالي، فإنهاء عقد العمل في هذه الحالة هو إنهاء غير مبرّر.

وليس لصاحب العمل في مثل هذه الحالة أن يتذرّع بمصلحة العمل لمنع عمّاله من مغادرة مكان العمل؛ إذ عليه أن يُعدّل أوقات العمل، بشكل يمكّن العمّال من ممارسة حقّهم الانتخابي، والمحافظة على مصالح المنشأة في آنٍ واحدٍ.

بالتالي، إذا خصّص صاحب العمل أوقاتاً معيّنة لممارسة حقّ الانتخاب، عندها ليس للعامل المطالبة بممارسة حقّه في غير الأوقات التي حدّدها صاحب العمل لهذا الغرض، وإلاّ عدّ ممتنعاً عن تنفيذ أوامر صاحب العمل المشروعة، ومتعسفاً في استعمال الحق.

وحسناً فعل قانون العمل السوري أنه لم يحصر حقّ المشاركة في الانتخابات بتلك التي تجريها جهةٍ دون الأخرى. فالأمر سيّان سواء أكانت الانتخابات لرئاسة الجمهوريّة أم لمجلس الشعب أم البلدية أم غيرها.

(١) مجلس العمل التحكيمي رقم ١٦٢/١٧/١٢/١٩٩١. مذكور لدى: نبيلة زين، مرجع سابق، ص ١٥٤.

(٢) يوسف حاشي، المرجع السابق، ص ٤٤٤.

(٣) انظر المادة (٦٧/أ-٢) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (٦٧/ب) من قانون العمل السوري.

(٥) Social 10/1/1974, cite par Michel Despax, p.15. مذكور لدى: فريدة العبيدي، مرجع سابق، ص ٨٥.

ومن حقّ العامل أن يدلي بصوته للمرشّح الذي يرغب به دون أيّ ضغطٍ أو تدخّلٍ من قبل صاحب العمل. وفي هذه الحالة إذا أقدم الأخير على إنهاء عقد العمل، لأنّ العامل لم ينتخب الشخص الذي أوعظ به، فالإنهاء يُعدّ تعسفياً بحكم القانون؛ ذلك أنّه يصنّف في الخانة ذاتها وهي: إنهاء عقد العمل بسبب ممارسة العامل لحقّه في الانتخاب. فحقّ الانتخاب الذي يضمنه المشرّع للعامل هو حقّه في الانتخاب النزيه، الذي يعبر عن رغبة العامل، بعيداً عن إملاءات صاحب العمل. ويُعدّ هذا الحق من النظام العام الحمائيّ، إذ لا يجوز الاتفاق على حرمان العامل من حقّه في القيام بالنشاط الانتخابي، وإن كان بالإمكان الاتفاق على تنازل صاحب العمل عن حقّه في تنظيم أوقات ممارسة هذا الحق.

ومن حقّ العامل إذا ارتكب صاحب العمل أيّ تجاوز، سواءً بحقّه شخصياً، أم بحقّ غيره، أم بحقّ القوانين والأنظمة المرعيّة، أن يتقدّم بشكوى إلى الجهات المختصة، دون أن يؤثر ذلك على حقّه في الاستمرار بالعمل.

ثالثاً- حقّ التظلم:

إنّ إبرام العامل عقد عمل مع صاحب العمل لا يمكن أن يكون سبباً لحرمانه من حقّه في المطالبة بالحقوق التي تنصّت عليها القوانين والأنظمة. سواءً أكانت هذه المطالبة من خلال الجهات الرسميّة، أم من خلال مطالبة صاحب العمل بصورة مباشرة.

١- حقّ تقديم شكوى:

يتمتع العامل بوصفه فرداً في المجتمع بكافة الحقوق التي يكفلها القانون، ويخضع لواجباته. فمن حقّ العامل تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، فحقّ التقاضي مصون لجميع المواطنين وفقاً للدستور^١.

وضمن قانون العمل السوري^٢ حقّ العامل في رفع شكوى أو المشاركة فيها تظلماً من إخلال صاحب العمل بالقوانين أو الأنظمة. فاعتبر الإنهاء الذي يتمّ استناداً لهذا السبب إنهاءً غير مبرّر بحكم القانون.

كذلك، ضمن قانون العمل الأردني^٣ حقّ العامل في تقديم شكوى، والمطالبة بحقوقه أمام الجهات المختصة، دون أن يؤثر ذلك على حقّه في الاستمرار بالعمل. وهذا ما أكدّه الاجتهاد القضائي في مصر^٤ الذي قضى أنّه: لا يجوز لصاحب العمل أن يعتبر مطالبة العامل بحقّ من حقوقه أمام الجهات المختصة خطأً يبرّر إنهاء عقد العمل.

(١) انظر المادة (٥١) من دستور الجمهورية العربية السورية.

(٢) انظر المادة (٦٧/أ-٣) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٢٤) من قانون العمل الأردني.

(٤) شؤون العمّال الجزئية بالقاهرة الدعوى ٢٤٢٣ لسنة ١٩٣٥، ١٣/١/١٩٥٤. مذكور لدى: محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٣٩٩.

كذلك قضت محكمة النقض المصرية^١ أنّ فصل العامل لا يُعدّ مشروعاً إذا تمّ بسبب رفعه دعوى ضد الشركة للمطالبة بحقه. وأبعد من ذلك اعتبرت المحكمة^٢ سالفه الذكر أنّ الإنهاء غير مشروع، وإن لم يكن العامل محقاً في دعواه، طالما أنّه لم يكن سيئ النية. وبالتالي، يجوز للعامل أن يتمسك بحقه في تقديم شكوى ضد صاحب العمل، لمجرد وجود شكوكٍ مبدئيةٍ لديه بارتكاب صاحب العمل مخالفةً قانونيةً؛ ذلك أنّه ليس من واجب العامل البحث عن أدلة كافية تثبت ارتكابه المخالفة. إذ يُكتفى في مثل هذه الحالات بالقرائن، ليغدو من حقّ العامل تقديم شكوى ضد صاحب العمل، دون أن يؤثر ذلك على حقه في الاستمرار بالعمل. وحقّ تقديم الشكوى ليس بالحقّ الوحيد الذي لا تتعارض ممارسته مع حقّ العامل في الاستمرار بالعمل، فعدم التعارض بين هذين الحقيين يمتدّ ليشمل حقّ العامل في الإدلاء بشهادته كذلك.

٢- حقّ أداء الشهادة:

إنّ إدلاء العامل بشهادته -سواءً بمليء إرادته أم بناءً على طلب السلطة المختصة- لا يُشكّل خطأً؛ إذ لا يجوز لصاحب العمل أن يعتبر أداء العامل لواجبه القانوني في الإدلاء بشهادته أمام الجهات المختصة خطأً يبرّر إنهاء عقد العمل، وإن كانت هذه الشهادة تتعارض مع مصالح صاحب العمل، الشخصية أو المهنية^٣.

وبالرغم من أنّ قانون العمل السوري لم ينص على هذا الحقّ بشكلٍ صريحٍ، فإنّنا نرى أنّه يتفرّع عن حقّ العامل في رفع شكوى أو المشاركة فيها. فأداء الشهادة تعني المشاركة في الشكوى بصورة غير مباشرة، من خلال التأثير على مجريات الدعوى أو الشكوى. ومادام المشرّع شمل بحمايته العامل الذي يقدّم الشكوى، فإنّه يشمل من يُدلي بشهادته كذلك. وفقاً لقاعدة "من يملك الأكثر يملك الأقل". ولأنّ العامل الذي يُطالب صاحب العمل بحقوقه يمكن أن يتعرّض لخطر إنهاء عقد عمله - الأمر الذي يهدّد استقرار علاقات العمل- لذلك، ضمن قانون العمل السوري حقّ العامل في المطالبة بحقوقه، سواءً أمام صاحب العمل أم أمام الجهات المختصة، دون أن يتسبّب ذلك في إنهاء عقد عمله.

٣- المطالبة المباشرة بالحق:

لا يُعتبر مطالبة العامل بحقّ من الحقوق المقرّرة له بموجب القانون خطأً يبرّر إنهاء عقد العمل. فالعامل الذي يُطالب بنفقات تنقله غير المُسددة، يُعدّ مطالباً بحقّ، لا مرتكباً لخطأ يبرّر الإنهاء، وإن رفض التنقل على حسابه من جديد، تحت طائلة اعتبار الإنهاء غير مبرّر بحكم القانون^٤. ونصّ قانون العمل السوري^٥ على هذا الالتزام، بالنسبة للأماكن النائية التي لا تصل إليها

(١) النقض رقم ١٧٤ لسنة ٢٥ ق، جلسة ١٩٥٩/١٢/٣١. مذكور لدى: محمد عبد الكريم نافع، مرجع سابق، ص ٣٤.

(٢) النقض رقم ٤٣ لسنة ٢٥ ق، جلسة ١٩٥٩/٢/٢١. مذكور لدى: محمد عبد الكريم نافع، المرجع السابق، الموضوع السابق.

(٣) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١٢٨.

(٤) TEYSSIE Bernard, Droit du travail, op. cit., p. 220.

(٥) انظر المادة (٩٣/د) من قانون العمل السوري.

وسائل المواصلات العامة.

كذلك، لا يُعدّ امتناع العامل عن الوفاء بالتزامه بأداء العمل خطأً يبرّر إنهاء عقد عمله، إذا كان هذا الامتناع راجعاً إلى امتناع صاحب العمل عن الوفاء بالأجر المستحقّ له. فللعامل حقّ المطالبة بالتنفيذ بجميع الطرق والوسائل القانونية، ومنها الدفع بعدم التنفيذ. ولكن، يجب على العامل أن لا يتعسّف في استعمال حقّه في المطالبة بالتنفيذ، وأن يُمهّل صاحب العمل فترةً من الزمن، إذا كانت ظروف العمل لا تُساعده على الوفاء بالأجر، وفقاً لقاعدة "نظرة الميسرة"، واستناداً لمبدأ التعاون وحسن النية في تنفيذ الالتزامات العقدية الذي يحكم عقد العمل. ولأنّ الأصل في الإنهاء أن يتمّ لأسبابٍ تتصل بالعمل، فإنّه يدخل في إطار الإنهاء غير المبرّر بحكم القانون، الإنهاء الذي يُبادر إليه صاحب العمل لأسبابٍ شخصية لا تتعلّق بالعمل.

الفرع الثاني

الإنهاء لأسبابٍ شخصية

يدور وصف سلوك العامل أو تصرفاته بالخطأ المبرّر للإنهاء وجوداً وعدمياً مع تأثيره على حسن سير العمل داخل المنشأة. فإذا وجد هذا التأثير، كان لصاحب العمل أن يعتبر تصرف العامل خطأً يبرّر المساءلة. وإذا كان تأثيره بالغاً على حسن سير العمل كان من حقّ صاحب العمل اعتباره مبرراً لإنهاء عقد العمل^١.

وبالمقابل، إذا انتفى التأثير السلبي لتصرف العامل على مصالح العمل، ليس لصاحب العمل أن يتدخل في هذه التصرفات، أو أن يتخذها ذريعةً لإنهاء عقد العمل.

وتنبئ قانون العمل السوري^٢ هذا النهج فنصّ على عدم جواز إنهاء عقد العمل بسبب: "العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤولية العائلية أو الحمل أو الدين أو المذهب أو الرأي السياسي أو الانتماء القومي أو الأصل الاجتماعي أو الزي أو أسلوب اللباس بما لا يتعارض مع الحرية الشخصية".

ومن خلال قراءتنا لهذا النصّ نلاحظ أنّ المسائل الشخصية، سواءً العقائدية أم الاجتماعية أم تلك المتعلقة بالمظهر الخارجي، لا يمكن أن تبرّر إنهاء عقد العمل، مادامت بعيدة عن مصالح العمل. وبمفهوم المخالفة، إذا كانت إحدى هذه المسائل تؤثر على حسن سير العمل، فإنّها يمكن أن تكون مبرراً للإنهاء.

وعليه، يمكننا أن نقول: إنّه من واجب صاحب العمل أن يحترم كلّ ما يتعلّق بالحياة الخاصة للعامل. ومن باب أولى أن يمتنع عن إنهاء عقد عمله لهذه الأسباب، تحت طائلة اعتبار الإنهاء غير مبرّر من قبل صاحب العمل.

(١) السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٢٠٦.

(٢) انظر المادة (٦٧/أ-٤) من قانون العمل السوري.

ويُعدّ إنهاء عقد العمل بسبب حمل العاملة من التطبيقات الجليّة للإنهاء غير المبرّر؛ ذلك أنّه لا يسلب حرّيّة العاملة وحقوقها فقط، إنّما يعرّض أمن المجتمع وحقّه في الاستمرار للخطر^١.

أولاً- الإنهاء لعلّة المظهر الخارجي:

يُعدّ كلّ ما يتصل بالمظهر الخارجي للعامل -من حيث الأصل والمبدأ- بعيداً عن دائرة العمل، ما دام أنّه لا يؤثّر على حسن سيره، ولا يضرّ بسمعته. فتقصير العامل أو إطلاته لشعره، أو تبرّج العاملة المبالغ فيه أو تسريحها الملفتة للنظر^٢، لا يمكن اعتبارها أخطاءً تبرّر إنهاء علاقة العمل. ولكن، إذا ترتّب على هذه التصرفات إخلال بمصالح المنشأة أو بانتظام العمل فيها، عندها بإمكان صاحب العمل أن يعتبرها أخطاءً تبرّر إنهاء عقد العمل، وأن ينصّ عليها في اللائحة الداخليّة للمنشأة. كما هو الحال بالنسبة للمصارف الخاصّة، التي تحدّد لباساً موحداً للعاملين فيها، وتفرض عليهم الاهتمام بمظهرهم الخارجي؛ بغية جذب العملاء^٣. فهذه القيود الواردة على المظهر الخارجي تُعدّ ملزمة، وعلى جميع العاملين التقيّد بها، تحت طائلة المساءلة، والتعرّض للجزاء.

ثانياً- الإنهاء بسبب التصرفات الشخصية:

لا بدّ أن يكون تصرف العامل الذي يخلّ بحسن سير العمل داخل المنشأة متصلاً بالعمل الذي يؤديه. فمخالفة قوانين المرور^٤ لا تُعدّ خطأً بالنسبة لعاملٍ مختصّ بعملٍ فكريٍّ أو يدويٍّ، ولكنها تُعدّ كذلك إذا كان العامل سائقاً لشاحنة المنشأة؛ لأنّ من شأن هذا التصرف أن يؤثّر على انتظام العمل، وحسن سيره داخل المنشأة. وخاصةً إذا ترتّب على المخالفة سحب رخصة سائقها، لأنّه كان يقود السيارة وهو في حالة سكر، ولو تمّ سحب الرخصة بشكلٍ مؤقتٍ^٥. فرابطة التبعية ترتّب حقاً لصاحب العمل في عدم حدوث خللٍ في أعمال المنشأة لسببٍ مستمرٍّ من الحياة الخاصّة للعامل، سواءً أكان ذلك بسبب مظهره أو تصرفاته الشخصية^٦.

ولأنّ الأصل في التصرفات الإنسانيّة الإباحة، فإنّه من غير المنطقي تقييد حقوق العمّال وحرّياتهم الفرديّة دون وجود مبرراتٍ تتعلّق بالعمل.

(1) MAZARS Marie-France, L'environnement normatif- Variations autour de la rupture du contrat de travail, Revue Droit Social, actualité jurisprudentielle, n°1, janvier 2012, p8.

(2) أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١٣١.

(3) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٧٧.

(4) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٤٤٣.

(5) cass. soc., 2 décembre 2003, n°01-43. 227, droit social, 2004.550, observation GAMET Laurent, Rupture du contrat de travail, 12e édition, Dalmas, 2011-2012, P. 51.

(6) خالد حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٨٩.

وبناءً عليه، ليس لصاحب العمل أن يمنع العمّال من الزواج، أو أن يحظر عليهم أيّ حوارٍ يخرج عن أمور العمل^(١)، طالما أنّ مصالح المنشأة بعيدة كلّ البعد عن أيّ خللٍ يمكن أن يُصيبها بسبب تصرفات العامل التي تخرج عن الإطار المهنيّ، وتدخل في إطار حياته الخاصّة. لذلك، فإنّه يُعدّ أمراً غير مشروعٍ تعريض مستقبل العامل المهنيّ للخطر، باعتبار تصرفه البعيد عن مصالح العمل خطأً يبرّر إنهاء عقد العمل^(٢).

وبالرغم من محاولة تشريعات العمل صون حقوق العامل وحرّياته، من خلال حماية ممارستها، وذلك بجعل الإنهاء المستند لأحد هذه الأسباب إنهاءً غير مبرّرٍ، إلا أنّ حقوق العامل لا تعرف الجمود أو الاستقرار، إذ ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يمرّ بها بلدٌ معيّن. فتطوّر الوسائل التقنيّة له انعكاساته على حقوق العمّال وحياتهم المهنيّة^(٣). الأمر الذي يقتضي الإقرار بمبدأ عامٍ مفاده: حماية حقوق العامل وحرّياته الشخصية، والامتناع عن جعلها مبرراً للإنهاء.

فمراقبة العامل بواسطة آلات التصوير تمثّل اعتداءً على شخص العامل؛ فهذا الأمر يتجاوز الهدف المهنيّ الذي يسعى صاحب العمل إلى تحقيقه، والمتمثّل في الحفاظ على حسن سير العمل، وتسمح بإظهار أمورٍ شخصية، خاصّةً بالعامل^(٤).

فالأصل عدم محاسبة العامل إلا على ما يرتكبه من مخالفات وهو في خدمة صاحب العمل. ومن ثمّ يخرج عن نطاق سلطة الأخير في المساءلة كلّ ما يتعلّق بالحياة الخاصّة للعامل^(٥)، طالما أنّها لا تتصل بالعمل ولا تؤثر فيه. فالفعل الذي يرتكبه العامل، ليس لصاحب العمل أن يعتبره خطأً إلا إذا كان متصلاً بالعمل، وبشكلٍ أدقّ متصلاً بالعمل الذي يؤديه العامل^(٦).

واستناداً على هذا المبدأ الذي يجب أن يحكم علاقة العامل بصاحب العمل، لا يمكن أن يكون سلوك العامل محلاً للمساءلة إلا إذا كان متعارضاً مع مقتضيات العمل. فللعامل الحرية المطلقة في اختيار سلوكه، وانتقاء تصرفاته خارج أوقات العمل.

ولكن، بالرغم من هذه القاعدة العامّة هناك بعض الوظائف التي تقتضي أن يكون سلوك العامل في حياته الخاصّة متفقاً مع السلوك القويم، والأخلاق الحميدة؛ وذلك لتأثيره المباشر على مصالح المنشأة. إلا أنّ هذه القاعدة لا تشمل سوى فئاتٍ معيّنَةٍ من العمّال، تتحدّد بالنظر إلى طبيعة عمل العامل من جهة، ومركزه الوظيفيّ من جهةٍ أخرى. فالعامل الذي يعمل في ورشة حدادة أو خياطة من غير المتوقّع أن يؤثر سلوكه غير السوي خارج نطاق العمل على مصالح المنشأة.

(١) TEYSSIE Bernard, droit du travail, op. cit., p. 206-207.

(٢) خالد حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٨٢.

(٣) فريدة العبيدي، مرجع سابق، ص ٨٦.

(٤) صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٣٨.

(٥) حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص ٤٤٢.

(٦) Pellisier J., SUPIOT Alain et JEAMMAUD Antoine, Droit du travail, op. cit., p. 797.

ويشكّل إساءة الممرّض -الذي يُعدّ حُسن المعاملة من أول واجباته- إلى المرضى، ومعاملتهم معاملة جائرة، خطأ يُجبر لصاحب العمل توقيع الجزاء التأديبي المناسب^١. كذلك، سحب شهادة القيادة الخاصة بسائق سيارة وزن ثقيل، بسبب قيادته سيارته الخاصة تحت تأثير الكحول خارج أوقات العمل، يُعدّ خطأً يبرّر المساءلة؛ لارتباطه بحياته المهنية^٢، ولكن دون أن تغدو هذه الأخطاء مبرراً لإنهاء عقد العمل، إلا في حال تكرار الحادث لأكثر من مرّة. الأمر الذي يوحي بعدم وجود توافق بين صفات العامل وطباعه الشخصية من جهة، ومقتضيات حسن سير العمل من جهةٍ أخرى.

ويُعدّ تصرّف العامل خطأً في الحالتين السابقتين بالنظر إلى طبيعة العمل. وإلى جانب هذه الحالة هناك حالات أخرى تُعدّ فيها تصرفات العامل أخطاءً بالنظر إلى طبيعة عمل العامل من جهة، وإلى أهداف المنشأة من جهةٍ أخرى.

فالسلك المشين لمديرة مدرسة البنات في حياتها الخاصة خارج المدرسة، يؤثّر سلباً على سمعة المدرسة؛ لأنّ أهالي البنات سيحجمون عن إرسال بناتهم إلى هذه المدرسة. وبالتالي، لا جناح على صاحب العمل إذا اعتبر هذا السلك الصادر عن المديرية خطأً؛ لارتباطه الوثيق بالعمل^٣.

كذلك، يُعدّ خطأً يبرّر المساءلة إقدام رجل الدين على التردّد إلى الخمارات؛ لتعارض مثل هذا التصرف مع الرسالة التي يسعى لتقديمها من خلال عمله. فهذا التصرف بالرغم من وقوعه خارج زمان ومكان العمل إلا أنّه يُعدّ خطأً؛ لتأثيره المباشر على أعمال المؤسسة التي يتبع إليها.

وأيضاً، يشكّل خطأً يستوجب المساءلة حادث السير الذي وقع لمفتشٍ في شركة التأمين، لأنّه كان يقود سيارته خارج أوقات العمل وهو في حالة سكر؛ لأنّ مركزه الوظيفي يقتضي منه الابتعاد عن هذا النوع من السلوك^٤.

فهذه التصرفات تُعدّ مبرراً لإنهاء عقد العمل، بالرغم من أنّها متصلة بالحياة الشخصية للعامل. وليس له أن يتذرع أنّ المشرّع صان حقّه في حرية التصرف؛ ذلك أنّ هذا الحق مقيد بعدم الإضرار بمصالح المنشأة، كما أنّ ممارسة أيّ حقّ يقوّه المشرّع مقيداً بعدم الإضرار بالغير.

وإلى جانب هذا النوع من التصرفات، هناك تصرفات تصدر عن العامل تبرّر المساءلة؛ لأنها تُحدث اضطراباً ملحوظاً داخل المنشأة.

(١) خالد حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٤٥.

(٢) Cass. Soc, 25/11/2003, Dr. Soc. 2004, obs. Jean Savatier

مذكور لدى: أيمن عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص ١٢١.

(٣) السيد محمد السيد، الفصل لفقدان الثقة، بدون ناشر، ١٩٩٠، ص ٧٢.

(٤) حاتم ماضي، مرجع سابق، ص ٤٤٨.

ثالثاً- دور الحياة الخاصة للعامل في حدوث اضطراب ملحوظ داخل المنشأة:

تنحصر تبعية العامل لصاحب العمل في حدود العمل محل العقد، دون أن تتعداها إلى حياته الخاصة، التي لا يجوز المساس بجوانبها كافة: العائليّة والدينيّة والنقابيّة والسياسيّة. وبحريته الشخصيّة في مأكله وملبسه وشكله، سواءً داخل المنشأة أم خارجها^١.

فالعامل يتمتّع خارج إطار العمل بالحرية الكاملة كإنسان لا يدين بالتبعية لأحد. وبالتالي، كلّ ما يتصل بالحياة الخاصة للعامل هو خارج عن إطار عقد العمل، وأجنبي عن السلطة التي يملكها صاحب العمل داخل المنشأة^٢.

ولكن، ماذا لو أُلقت تصرفات العامل بآثارها على المنشأة وأحدثت اضطراباً على حسن سيرها؟ وما هو مقدار الاضطراب المطلوب؟

يرى أحد شُرّاح القانون^٣ أنّ الواقعة التي تتصل بالحياة الشخصيّة للعامل لا يمكن اعتبارها خطأً يبرّر المساءلة، إلّا إذا تسببت في حدوث اضطراب ملحوظ داخل المنشأة، أو كما يسميها أحد شُرّاح القانون^٤ "تكيراً موصوفاً". ويقدر هذا الاضطراب بالنظر إلى المهام التي يُباشرها العامل، وبغاية المنشأة.

وبالتالي، فتصرفات العامل التي تقع خارج مكان وزمان العمل، والتي لا تكون متصلة بالعمل لا تُعدّ أخطاءً تستوجب المساءلة، إلّا إذا أدخلت اضطراباً ملحوظاً في حسن سير العمل داخل المنشأة. فلا يكفي الاضطراب البسيط أو المتوسّط؛ وذلك حتى لا يتخذها صاحب العمل ذريعة للتدخل في الحياة الخاصة للعامل.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسيّة^٥ أنّ شراء العامل لسيارة بيجو بينما هو يعمل لدى شركة رينو للسيارات لا يشكل مبرراً للفصل. فهذا التصرف يدخل في إطار الحياة الخاصة بالعامل. ولا يتسبّب في حدوث اضطراب ملحوظ في حسن سير العمل.

ولأنّ التشريعات تحفظ حقّ المواطن في حرية الإبداء عن رأيه، كان لا بدّ من حماية حقّ العامل في حرية الرأي والتعبير، دون أن يكون هذا التصرف مبرراً لإنهاء عقد العمل.

(١) همام محمد زهران، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠١، ص ٤١٤.

(٢) Gerard Lyon-Caen et Jean Pelissier, Droit du travail, 16e edition, Dalloz, 1992, p. 751.

مذكور لدى: فريدة العبيدي، مرجع سابق، ص ٨٦.

(٣) خالد حمدي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٩٧.

(٤) حاتم ماضي، مرجع سابق، ص ٤٤٨.

(٥) cass.soc., 22 janvier 1992, droit social, 1992. 268. observation PELISSIER Jean,

AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel, Droit du travail, op. cit., P.476.

رابعاً- الإنهاء بسبب إبداء الرأي:

إن ممارسة الحق يفرض على صاحبه في كل زمانٍ ومكانٍ واجب احترام الحق الممارس، واحترام الغير في ممارسته. واحترام الحق يعني عدم المغالاة في التمتع به، لأن ذلك يمكن أن يحدث ضرراً بالغير^١. والغير في حالتنا هذه هو صاحب العمل، بوصفه رئيساً للمنشأة.

والأصل أنّ ممارسة الحق لا ترتب على عاتق صاحب الحق أية مسؤولية، إلا في حدود التعسف في استعمال الحق، الذي نصّ عليه القانون المدني. وهذه القاعدة تسري على العامل في نطاق علاقة العمل.

فممارسة العامل لحقه في التعبير عن رأيه لا يُعدّ خطأً يبرّر إنهاء عقد العمل؛ لأنّ هذا الحقّ مكفولٌ وفقاً للدستور^٢. وهو ما يسمّى بحريّة الرأي والتعبير. فلكلّ إنسان الحقّ في التعبير عن رأيه، ونشره بالكتابة أو غير ذلك من الوسائل. إلا أنّ الترويج في مكان العمل لمطالب لا صلة لها بالعمل، كما لو كانت ذات طبيعة سياسية، يُعدّ خطأً يبرّر المساءلة^٣.

ومن جهتنا نعتقد أنّ السبب في مساءلة العامل في هذه الحالة ليست مصادرة حريّة الرأي والانتماء السياسيّ، إنّما بهدف عدم تخصيص أوقات العمل لأموالٍ تُخرج عن نطاق العمل، والابتعاد عن الواجب الأساسي المترتب على العامل وهو أدائه العمل على أكمل وجه، والتفرغ للعمل السياسيّ على حساب مصالح العمل. كذلك، فإنّنا نعتقد أنّ الترويج لاتجاهٍ سياسيٍّ معيّن داخل مكان العمل، يشكّل خطأً يبرّر المساءلة؛ لأنّه يؤدّي إلى حدوث تصادم بين الزملاء، نتيجة اختلاف انتماءاتهم السياسيّة.

وإذا كان حقّ العامل في التعبير عن رأيه، فيما يخرج عن إطار المنشأة لا يخضع سوى لقيود مراعاة حدود القانون، فإنّ حقه في التعبير عن الأمور التي تخصّ المنشأة، مقيدٌ بمراعاة حسن الآداب والسلوك في إبداء الرأي، وعدم الإساءة إلى رؤساء العمل دون مبرر. ذلك أنّ ممارسة حريّة الرأي تقف عند حقوق وحريات الغير في عدم الإضرار بهم من جرّاء هذه الممارسة، ومن باب أولى صاحب العمل الذي يرتبط بالعامل بعلاقة عمل^٤.

إلا أنّ سوء استعمال حريّة التعبير سواء أتمّ بصورة شفويّة، أم من خلال إرسال الرسائل الالكترونية، يجب أن يترافق مع قصد الإضرار بصاحب العمل، ليغدو مبرراً لمساءلة العامل^٥. ولا يُعدّ العامل متعسفاً في استعمال حقه في التعبير عن الرأي إذا استعمل ألفاظاً أو عبارات حادة، وهو في صدد المنازعة في الجزاء الموقع عليه. ومن ثمّ يغدو إنهاء عقد عمله لهذا السبب غير

(١) يوسف حاشي، مرجع سابق، ص ٤٥٠.

(٢) انظر المادة (٤٢) من دستور الجمهورية العربية السوريّة.

(٣) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص ٦٩.

(٤) يوسف حاشي، مرجع سابق، ص ٤٥٠.

(٥) BOISSU B., La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire, Dr. Soc., 1995, p.26.

مبّرر بحكم القانون^١؛ فاستعمال العامل لعبارةٍ حادةٍ، وهو في ثورة غضبٍ لشعوره بالظلم يُعدّ أمراً متوقّعا، ولا يشكّل إساءة لرؤساء العمل، أو تجاوزاً لحدود اللياقة والأدب، مادام أنّه بعيد عن التجريح أو الإهانة.

إلا أنّ استعمال العامل لهاتف المؤسسة بشكلٍ يوميٍّ ومستمرٍّ، لأغراضٍ شخصيةٍ خاصةٍ، وليس من أجل مصالح العمل يُعدّ تصرفاً يبرّر المساءلة، وفقاً لرأي محكمة النقض الفرنسية^٢. كذلك، استخدام العامل الإنترنت المخصّص لأعمال المؤسسة لأغراضٍ شخصيةٍ، وبشكلٍ تعسفيٍّ، يشكّل خطأ يبرر المساءلة^٣.

وليس مبّرر مساءلة العامل في هذه الحالة مصادرة حقّه في التواصل مع الآخرين، أو حقّه في التعبير عن رأيه، إنّما بسبب التأثير السلبي لهذا التصرف على حسن سير العمل داخل المنشأة، وذلك بهدر الوقت المخصّص للعمل لأغراضٍ بعيدةٍ عن مصالح العمل.

ولم يكفل قانون العمل السوري^٤ صراحةً سوى حرية إبداء الرأي السياسي. ولكننا نعتقد أنّ هذا الحقّ يشمل جميع آراء العامل، طالما أنّها لا تلحق الضرر بالمنشأة.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^٥ أنّ إنهاء عقد العمل يُعدّ تعسفياً، لأنّه تمّ بناءً على طلب الجهات الأمنية. فطالما أنّ الوضع السياسي للعامل، وما يترتّب عليه من آراء وأنشطة، لا يمكن أن يكون مبّرراً لإنهاء عقد عمله، فذلك يسري على كلّ إنهاءٍ صادرٍ عن صاحب العمل، سواءً أتمّ بصورةٍ مباشرةٍ، باتخاذ قرارٍ فرديٍّ بذلك، أم بصورةٍ غير مباشرةٍ، بناءً على طلب جهاتٍ معيّنة.

ومن جهتنا لا نرى فارقاً بين الجهة التي أوعظت بالإنهاء. فيمكن أن يكون أحد أصدقاء صاحب العمل الذي يحمل فكراً سياسياً معيّناً، ويُعادي كلّ من يُعارض مذهبه السياسي. ويمكن أن تكون الجهة التي تطلب إنهاء عقد العمل جهةً رسميةً في الدولة، وقد يكون صاحب العمل نفسه. فالعبرة بالسبب الدافع إلى الإنهاء بغضّ النظر عن الجهة التي تتبّى المسألة، مادام قرار الإنهاء صدر عن صاحب العمل، ولسببٍ يتعلّق بالحياة السياسيّة للعامل، من رأيٍ يُبديه أو نشاطٍ يُمارسه.

وما من فارقٍ في هذا الصدد بين ماهية الفكر السياسي للحزب الذي ينتمي إليه العامل. وأبعد من ذلك، لا يُشترط أن يكون الحزب من الأحزاب المرخّص لها من قبل السلطات المختصة في الدولة، فهذه إشكاليّة أخرى لا دخل لها بالعمل، ولا تؤثر على حقوق العامل، إنّما تخضع لقانون تنظيم الأحزاب.

(١) صلاح محمد أحمد، مرجع سابق، ص ١٠٦-١٠٧.

(٢) cass. Soc., 11 juillet 1995, n°94-40.205.Lamy Social, Droit du travail, édition, 2012, p.1055.

(٣) cass. soc., 18 mars 2009, n°07-44.247. .Lamy Social, Droit du travail, édition, 2012, p.1055

(٤) انظر المادة (٦٧/أ-٤) من قانون العمل السوري.

(٥) نقض ١٤٠٦/٣٠٧ تاريخ ١٩٧٦/٣/٢٢. منشور في مجلة المحامون، مرجع سابق، القاعدة رقم (٥٣٣).

إلا أنّ انتماء العامل إلى جماعاتٍ مشبوهةٍ أو ذات سمعةٍ سيئةٍ يُعدّ مبرراً لإنهاء عقد عمله، وذلك بسبب فقدان الثقة، وعدم الارتياح الذي يخلقه وجود مثل هذا الشخص لدى العملاء، وبإقي العمّال كذلك.

وإذا كان الحكم على العامل بعقوبةٍ جنائيةٍ أو جنحيةٍ مخلّةٍ بالأخلاق أو الآداب العامّة، يبزّر إنهاء عقد العمل. فهل ينصبّ الأمر ذاته على توقيفه؟ وهل من المنطقيّ أن يكون لتوقيف العامل مدّة معينة أثّر عميق على حقّه في الاستمرار بالعمل؟ وهذا ما يدفعنا للتساؤل عن مدى صلاحية توقيف العامل كمبررٍ لإنهاء عقد العمل؟

المطلب الرابع

الإنهاء لعلّة توقيف العامل

يُعدّ توقيف العامل -بغضّ النظر عن سببه- بمثابة مانعٍ ماديٍّ يحول دون قدرته على الوفاء بالتزامه بأداء العمل. وبزوال هذا المانع يغدو بإمكان العامل الاستمرار في العمل، دون أن يقف بينه وبين قدرته على أداء العمل سوى رغبة صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل. فهل بإمكان صاحب العمل أن يُنهي عقد العمل خلال فترة توقيف العامل، دون أن يدخل هذا الإنهاء في إطار الإنهاء غير مبررٍ؟ أم أنّ هذا الإنهاء يدخل -هو الآخر- في إطار حالات الإنهاء غير المبررة القانونيّة؟ وما هي أنواع التوقيف التي يمكن أن تكون بادرة إنذارٍ بقرب انتهاء عقد العمل؟ للإجابة على هذا التساؤل، لا بدّ من دراسة التوقيف المستقلّ عن العمل (الفرع الأول)، والتوقيف المرتبط بالعمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التوقيف المستقلّ عن العمل

يمكن أن يغدو توقيف العامل من قِبَل السلطات العامّة سبباً في حرمانه من حقّه في الاستمرار بالعمل.

وميّز قانون العمل السوري^١ بين نوعين من التوقيف. يحفظ أحدهما حقّ العامل في العودة إلى العمل بعد انتهاء فترة التوقيف، دون أن يكون للعامل أيّ حقّ في الأجر خلال فترة التوقيف، تحت طائلة اعتبار إنهاء صاحب العمل لعقد العمل إنهاءً غير مبررٍ بحكم القانون، ويحرم الآخر العامل حقّه في الاستمرار بالعمل، مع اعتبار الإنهاء مبرراً بحكم القانون.

(١) انظر المادة (١٠٢) من قانون العمل السوري.

وأقام قانون العمل السوري^١ هذا التمييز على أساس مدة التوقيف. فإذا لم تتجاوز مدته ثلاثة أشهر، كان من واجب صاحب العمل إعادة العامل إلى العمل. أما إذا تجاوزت مدة التوقيف ثلاثة أشهر، كان لصاحب العمل الحرية المطلقة بين إعادته إلى العمل أو إنهاء عقد عمله. ويترتب على هذا التمييز اختلاف في الحقوق المستحقة للعامل. إذ يُعامل العامل الذي يستمر توقيفه لأكثر من ثلاثة أشهر معاملة العامل الذي ارتكب إحدى حالات الخطأ الجسيم، المنصوص عليها في المادة (٦٤/أ) من قانون العمل السوري، فيُحرم من حقه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض.

ويؤخذ على موقف قانون العمل السوري أنه حرم العامل من جميع المزايا التي تُرافق انتهاء عقد العمل بالنظر إلى واقعة التوقيف وحدها، حتى دون أن ينتظر لحين صدور حكم بحق العامل يُثبت إدانته بالجريمة المنسوبة إليه.

في حين أنّ صاحب العمل الذي يُقدم على إنهاء عقد عمل العامل الموقوف لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، يُعدّ إنهاءه غير مبرّر بحكم القانون؛ باعتباره شكلاً من أشكال التعسف في استعمال رخصة الإنهاء. ويلتزم بدفع تعويض الإنهاء غير المبرّر، الذي يعادل أجر شهرين عن كلّ سنة من سنوات العمل^٢.

ويُضاف إلى حالة التوقيف الرسمي المستقلّ عن مجريات العمل، حالة التوقيف الرسمي المرتبط بالعمل^٣.

الفرع الثاني

التوقيف المرتبط بالعمل

وهو التوقيف الذي يحصل نتيجة ارتكاب العامل جناية أو جنحة شائنة ضمن دائرة العمل. سواء أتمّ اتهامه بالجريمة من قبل صاحب العمل، أم من قبل الغير فالأمر سيّان؛ فالعبرة بمكان وزمان وقوع الجريمة، بغضّ النظر عن الشخص الذي أبلغ بوقوعها.

والفارق الوحيد هو أنه إذا كان اتهام صاحب العمل أو نائبه العامل بارتكابه الجريمة كيدياً أو بتدبير مُسبق من قبله، جاز للأخير المطالبة بالتعويض عن الضرر الماديّ والمعنويّ الذي لحق به نتيجة لهذا الاتهام^٤، بالإضافة إلى أنه يستحقّ أجره كاملاً.

(١) انظر المادة (١٠٢/أ-ب) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٦٥/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) أثّرنا تسمية التوقيف الذي مرّده ارتكاب العمل لجناية أو جنحة شائنة ضمن دائرة العمل بالتوقيف المرتبط بالعمل؛ لأنّ هذا التوقيف وقع بسبب جريمة ارتكبت في مكان أداء العمل أو بسببه.

(٤) انظر المادة (٨٨/ج) من قانون العمل السوري.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض السورية^١ أنّ العامل يستحقّ أجره عن مدّة التوقيف بغضّ النظر عن حسن أو سوء نيّة صاحب العمل في اتهامه بالجريمة؛ ذلك أنّ كلمة تدبير وردت مطلقاً. فمجرد اتخاذ صاحب العمل أو من يمثّله صفة الإدعاء الشخصي أو إخبار السلطات المختصة بارتكاب العامل الجريمة، يتحقّق التدبير الذي عناه المشرّع، ولا يتوجّب بعد ذلك البحث في مدى حسن نيّته، وعدم قصده الإضرار بالعامل.

ومن جهتنا نوّيد هذا الحكم، فهو بالإضافة إلى أنّه يتفق مع روح قانون العمل الذي يهدف إلى حماية العامل، فإنّه يتفق مع قواعد المسؤولية المدنية التي تحمّل الطرف الذي يتسبّب في إلحاق الضرر بالطرف الآخر مسؤولية التعويض عمّا لحقه من خسارة، وما فاتته من كسبٍ بغضّ النظر عن حسن أو سوء نيّته.

ولأنّ المتسبّب بالضرر في حالتنا هو ذاته مصدر أجر العامل، فإنّه يلتزم بتعويض المتضرّر - من تصرفه بالادعاء الكيديّ - عن الكسب الذي فاتته بدفع أجوره عن مدّة التوقيف. وباعتبار أنّ أجر العامل هو مصدر رزقه الوحيد في أغلب الأحيان، نصّ قانون العمل السوري - على أساس هذه الفرضيّة - على إلزام صاحب العمل بأداء الأجر للعامل خلال فترة توقيفه عن العمل.

إلا أنّ هذا النصّ لا يمنع العامل من المطالبة بتعويضٍ آخر عن الضرر الذي لحق به نتيجة تصرف صاحب العمل المخالف للقانون. فهذا النصّ يضمن للعامل الحدّ الأدنى من الحماية التي لا يمكن العمل بخلافها؛ نظراً لطابعها الحمائيّ. إلاّ أنّه لا ينظّم حقّ العامل في التعويض بصورة كاملة، إنّما بصورة أوليّة.

والفارق بين الحالتين، هو أنّ العامل لا يكون ملزماً بإثبات الضرر الذي لحقه ليحصل على مبلغ الأجر المقرّر له خلال فترة توقيفه؛ ذلك أنّ المشرع افترض وقوع هذا الضرر بصورة لا تقبل إثبات العكس. في حين أنّه يكون ملزماً بإثبات الأضرار الأخرى التي تتجاوز مبلغ الأجر، في حال وجودها.

وإقرار قانون العمل السوري بحقّ العامل في الحصول على أجره كاملاً خلال فترة توقيفه بسبب اتهام صاحب العمل له بارتكابه جريمة ما، يتوافق مع نصّ المادة التي تعترف بحقّ العامل في الحصول على الأجر، إذا كان مستعداً لأداء العمل، إلاّ أنّ صاحب العمل امتنع عن تقديم العمل لأسباب تعود إلى إرادته وحده، دون وجود أسبابٍ أخرى خارجة عن إرادة صاحب العمل، يمكن أن تبرّر هذا الامتناع. فإذا انتهى التحقيق في الجريمة المنسوبة إلى العامل بالحكم ببراءته، أو عدم مسؤوليته، أو منع محاكمته، وجب على صاحب العمل إعادته إلى العمل، مع التزامه بدفع أجور العامل عن فترة توقيفه. أمّا إذا رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى العمل عدّ هذا الامتناع إنهاءً غير مبرّر، يستحقّ العامل عنه تعويض الإنهاء غير المبرّر المنصوص عليه في المادة (٦٥) من قانون العمل السوري.

لذلك، فإننا نقترح في ضوء هذا التناقض والإجحاف الواضح، وغير المبرّر بحقّ العامل، حذف المادة (١٠٢) من نصوص قانون العمل السوري؛ لما تتضمنه هذه المادة من تعارضٍ جليّ مع روح

(١) نقض مدني ٩٣٧/١٢٤٤ تاريخ ١١/٢٠/١٩٧٤. منشور في مجلة المحامون السورية، مرجع سابق، ١٩٧٤، القاعدة ٤٣٣، ص ٣٤٩.

المادة (٨٨) التي تحفظ حقّ العامل في الرجوع إلى العمل، وحقّه في الأجر عن مدّة التوقيف، لمجرّد ثبوت براءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته في الجناية أو الجنحة التي اتهم بارتكابها داخل دائرة العمل.

في حين أنّ المادة (١٠٢) تسمح بإنهاء عقد العمل مع حرمان العامل من حقّه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة لمجرّد توقيفه لمدّة تزيد على ثلاثة أشهر، بغضّ النظر عن نوع الجريمة المنسوبة للعامل، أو مدى اتصالها بالعمل، أو حتّى انتظار صدور حكمٍ على العامل. وقيد قانون العمل الكويتي حقّ صاحب العمل في إنهاء عقد عمل العامل الموقوف على ذمة القضية مرهوناً بصدور حكمٍ بإدانتها في الجريمة المنسوبة إليه، سواءً أكان حبسه حبساً احتياطياً بسبب اتهامه من قبل صاحب العمل، أو تنفيذاً لحكمٍ قضائي غير نهائي^١.

ولأنّ تبنيّ المشرّع مجموعة من الحالات التي يُعدّ الإنهاء فيها غير مبرّرٍ بحكم القانون لا يغدو كافياً لحماية العامل من الإنهاء -الذي لا بدّ أن يقع بين الحين والآخر في كلّ منشأة- وضع المشرّع قيداً على رخصة إنهاء عقد العمل. وهذا القيد يساهم بدوره في حماية العامل من تعسف صاحب العمل في استعماله لرخصة الإنهاء.

وبالتالي، يجب على صاحب العمل الذي يرغب بإنهاء عقد العمل بإخطار العامل، تحت طائلة تعرضه للجزاء المترتب على مخالفة مبدأ الإخطار.

فما هو المقصود بالإخطار كقيدٍ على رخصة إنهاء عقد العمل؟

المبحث الثاني

الإخطار

بالرغم من أنّ استمرار علاقة العمل من أبرز مبادئ قانون العمل، والذي يمثّل تجاهلاً حديثاً من اتجاهات قانون العمل المعاصر، فإنّه لا مفرّ من الاعتراف بالإنهاء، وتنظيم الضمانات المرافقة لها^٢.

إذ ينتج عن إنهاء علاقة العمل وضعّ قانوني وواقعي، لا يمكن لقانون العمل أن يتجاهله؛ حمايةً لأمن المجتمع وسلامته. فالإنهاء يحدّ من استمرار علاقة العمل، الأمر الذي يؤثر سلباً ليس على العامل وحده، إنّما على أسرته كذلك، وذلك في لقمة عيشها، وحقّ أفرادها في العيش بكرامةٍ داخل المجتمع.

(١) انظر المادة (٤٣) من قانون العمل الكويتي.

(٢) محمد محسن ابراهيم النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة، ورقة عمل مقدّمة إلى المؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية الحقوق - جامعة المنصورة، ١٩٩٧، هيلتون رمسيس - القاهرة، ص ٤٨٢.

كذلك، يؤثّر الإنهاء على ضرورة حماية السلم والأمن الاجتماعيّ، الذي يُعدّ الركيزة الأساسيّة للتقدّم والتطور في أيّ بلد، وذلك بسبب ازدياد عدد العاطلين عن العمل، وما يسببه ذلك من فوضى في المجتمع. وبالتالي، فإنّ موجة التقدّم لا يمكن أن تتحقّق إلا في جوّ يسوده الأمن والاستقرار والطمأنينة، والتي تُعدّ أحد الأهداف الرئيسيّة لظهور قانون العمل إلى حيّز الوجود¹.

ولأنّ آثار الإنهاء تكون اقتصادية بالدرجة الأولى، ابتدعت تشريعات العمل فكرة الإخطار. وبموجب هذا الإجراء يمكن للعامل أن يتنبّه إلى الواقعة المستقبلية التي ستكون بانتظاره، وهي فقدانه العمل، الأمر الذي يسمح له بتوقي آثاره السلبية، إذا نجح في إيجاد عملٍ جديدٍ يقيه مخاطر البطالة، وآثارها الاقتصادية والاجتماعية السيئة.

لذلك، ألزم قانون العمل السوري صاحب العمل الذي يرغب بإنهاء عقد العمل غير محدّد المدّة بإخطار العامل، باستثناء حالة الخطأ الجسيم الذي يشكّل مبرراً للفصل دون مراعاة مهلة الإخطار، ودون مكافأة أو تعويض. فالالتزام بمبدأ الإخطار هو قيدٌ يرد على رخصة إنهاء عقد العمل (المطلب الأول).

فإذا أقدم صاحب العمل على إنهاء عقد العمل دون مراعاة قيد الإخطار، كان ملزماً بدفع تعويضٍ إلى العامل جزاء مخالفته لقاعدة من النظام العام الحمائيّ، وهي قاعدة إخطار العامل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الالتزام بمبدأ الإخطار

الأصل أن يتمّ إنهاء عقد العمل كما تمّ عند البداية، أي باتفاقٍ مشتركٍ بين العامل وصاحب العمل. إلا أنّ طبيعة علاقة العمل تقتضي الخروج على هذا الاستثناء، والإقرار بحقّ الإنهاء بالإرادة المنفردة. ولأنّنا أمام خروجٍ على الأصل، فلا بدّ من الاعتراف بإجراءٍ خاصّ يرافق هذا الاستثناء، ويخفّف من آثاره السلبية. وما من إجراءٍ أفضل من الإخطار².

وبالتالي، فحرية صاحب العمل في إنهاء عقد العمل يُقابله التزامٌ بإخطار العامل، تحت طائلة اعتبار الإنهاء مخالفاً لقواعد قانون العمل.

(¹) السيد محمد العمري، استقرار العلاقات الاجتماعية عامل مهم في تحقيق التنمية، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس، العدد الرابع، ٢٠٠٥، ص ٥٥.

(²) PANSIER Frédéric-Jérôme, Droit du travail, 6^e édition, Lexis Nexis, 2011, p.275

وتبني قانون العمل السوري مبدأ الإخطار^١. فسمح بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في أي وقت، شريطة الالتزام بمهلة الإخطار. وأبعد من ذلك، اعتبر عقد العمل مستمراً بحكم القانون، مع التزام الطرفين بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، لحين انقضاء آخر يومٍ من مهلة الإخطار القانونية^٢.

ولأن هذه القاعدة هي من النظام العام الحمائي، ويجوز مخالفتها تحقيقاً لمصلحة العامل، جاء قانون العمل السوري بنص صريح^٣، سمح بموجبه لصاحب العمل أن يُعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع حصوله على الحقوق المالية كافة، واستفادته من الآثار المترتبة على استمراره بالعمل خلال هذه المدة.

فإذا كان الإخطار عنصراً جوهرياً لحماية حقوق العامل، وقيداً على رخصة الإنهاء، وضماناً لاستمرار العامل بالعمل لمدة إضافية محددة، فما هو المقصود بالإخطار؟ (الفرع الأول)، وما هي الاستثناءات الواردة على مبدأ الإخطار؟ (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التعريف بالإخطار

يعرّف الإخطار على أنه إعلام أحد طرفي عقد العمل الطرف الآخر برغبته في إنهاء عقد العمل بعد انقضاء مدة الإخطار. ويُقصد بمهلة الإخطار تلك الفترة الزمنية التي تفصل بين الإنهاء الفعلي لعقد العمل، وإعلان الرغبة بإنهاء عقد العمل.

ويأتي الإخطار كمقابلٍ منطقيٍّ لحقّ الإنهاء المقرر لطرفي عقد العمل غير محدد المدة. ويُقصد به تلك الفترة الزمنية التي تفصل بين تاريخ تبليغ الإخطار، وتاريخ الإنهاء الفعلي لعقد العمل^٤.

ولأنّ الإنهاء يمكن أن يصدر عن طرفي علاقة العمل، فالإخطار كذلك يمكن أن يصدر عن العامل أو عن صاحب العمل. ولكنّ الإنهاء الذي يصدر عن صاحب العمل يُلحق بالعامل ضرراً أكبر عن الإنهاء الذي يصدر عن الأخير.

لذلك، يُعدّ التزام صاحب العمل بإخطار العامل -وفقاً لقانون العمل السوري- من النظام العام الحمائي، على عكس التزام العامل بمراعاة مهلة الإخطار الذي يمكن الاتفاق على مخالفته. وبالتالي، لا

(١) انظر المادة (٥٦/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٥٨) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٦٠) من قانون العمل السوري.

(٤) دنيا مباركة، الضمانات التشريعية في مواجهة العقوبات التأديبية، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس، العدد ٢٤،

٢٠٠٦. ص ١٢١.

يجوز الاتفاق على إعفاء صاحب العمل من هذا الالتزام القانوني، مع إمكانية الاتفاق على زيادة القيود المقررة للإخطار لمصلحة العامل^١.

ويُعدّ الإخطار تصرفاً قانونياً أحادي الجانب. لذلك، فهو لا ينتج أثره إلا من الوقت الذي يتصل فيه بعلم الطرف الآخر الذي وجّه إليه الإخطار. ويعتبر وصول الإخطار قرينةً على العلم به، ما لم يتم الدليل على عكس ذلك^٢. كذلك، فهو تعبيرٌ مثقّل، أي أنه لا يُنتج أثره إلا بوصوله إلى علم المخاطب به.

ولأنّ الإخطار هو تصرفٌ قانونيٌ أحادي الجانب، فإنّه بإمكان العامل أن يسحب الإخطار، مادام أنّه لم يصل إلى علم صاحب العمل^٣.

وحقّ الرجوع عن الإخطار لا يُعدّ مقصوراً على العامل وحده، إنّما يشمل صاحب العمل كذلك. ولكن ما يدفعنا لتناول هذا الحقّ من جانب العامل هو أنّه الطرف الأضعف في علاقة العمل، الأمر الذي يبرز الاهتمام بحقوقه.

فما هي الشروط الواجب توفّرها في الإخطار ليغدو إجراءً منتجاً لآثاره؟ ومن هو الشخص المفوض بتقديمه؟

أولاً- شروط الإخطار:

يجب أن يصدر الإخطار عن الشخص الذي يملك الصفة بتقديمه قانوناً. وعليه، يمكن أن يصدر عن صاحب العمل شخصياً، أو عن نائبه.

وهذا الشرط ليس شرطاً خاصاً بالإخطار وحده، إنّما يطبّق على كلّ إجراءٍ أو تصرفٍ قانونيٍّ يرتب القانون عليه أثراً. فأيّ تصرفٍ لا ينتج أثره إلا إذا صدر عن الشخص المفوض بإجرائه قانوناً. ولا يخرج الإخطار عن كونه - كما سبق وأشرنا - تصرفاً قانونياً يصدر عن جانبٍ واحد، وهو الطرف الذي يبادر إلى إخطار الطرف الآخر برغبته بإنهاء عقد العمل في ظلّ استمراره؛ نتيجة عدم وجود اتفاقٍ مسبقٍ على تاريخ الإنهاء^٤.

(١) انظر المادة (٥٦/٤) من قانون العمل السوري.

(٢) شواخ محمد الأحمد، تعديل وإنهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه مقدّمة إلى كلية الحقوق في جامعة القاهرة، ١٩٩٨، ص ٩٩.

(٣) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٨٣٣.

(٤) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٤٤٨.

ولأنّ الإخطار يُعدّ تصرفاً قانونياً، فيجب أن تتوفّر فيه شروط انعقاد التصرف، وشروط صحته، كالأهليّة وخلو الإرادة من العيوب^١.

كذلك، يجب أن يكون الإخطار وفقاً لقانون العمل السوري^٢ ذا أثرٍ مباشرٍ، فلا يمكن أن يكون معلّقاً على شرطٍ واقفٍ أو فاسخٍ.

وعلى العكس من توجّه قانون العمل السوري يرى أحد شُرّاح القانون^٣ أنّ الإخطار يمكن أن يكون معلّقاً على شرطٍ. فلا تبدأ المهلة القانونيّة للإخطار بالسريان، إلّا من تاريخ تحقّق الشرط، دون حاجةٍ لتوجيه إخطارٍ. ولكن، ليغدو تعليق الإخطار على شرطٍ صحيحاً وفقاً لصاحب هذا الرأي_ يجب أن يكون التعليق واضحاً، ومتوافقاً مع ما يجب أن يتضمنه الإخطار من تعبيرٍ جازمٍ لا ريب فيه ولا شكّ عن إرادة الإنهاء^٤.

ومن جهتنا نوّيد موقف قانون العمل السوري، الذي منع تعليق الإخطار على شرطٍ؛ ذلك أنّ الإخطار بالإنهاء يأتي لينبّه الطرف الذي يستمرّ في أداء العمل إلى رغبة الطرف الآخر في إنهاء علاقة العمل، وهو ما لا يمكن أن يتحقّق في حال تعليق الإخطار على شرطٍ معيّن؛ إذ يمكن أن ينسى العامل أو صاحب العمل مضمون الشرط مع مرور الزمن. الأمر الذي يقتضي إعادة تذكيره بما تمّ الاتفاق عليه. أي تنبيهه إلى أنّ الشرط المتفق عليه تحقّق بحدوث واقعة معيّنة، وهو ما يحمل معنى الإخطار.

ولكن، هل مجرد صدور الإخطار كافٍ مهما كان شكله؟ أم لا بدّ من توفّر شكليّة معيّنة في الإخطار؟

ثانياً- شكل الإخطار:

يجب أن يتمّ الإخطار بالإنهاء وفقاً لقانون العمل السوري^٥ بصورةٍ كتابيّةٍ، تحت طائلة البطلان؛ وذلك لما تحقّقه الكتابة من أثرٍ عميقٍ في نفس المتعاقد بجديّة رغبة الطرف الآخر في إنهاء عقد العمل، بالإضافة إلى السهولة التي يحقّقه الإخطار الكتابيّ في الإثبات. إذ يسمح بالتوثّق من حقيقة ادعاء الطرف الذي أقدم على الإنهاء من صحة التزامه بقواعد قانون العمل، التي تُلزمه بالإخطار قبل فترةٍ معيّنة من تاريخ الإنهاء الفعليّ لعقد العمل.

(١) فتحي عبد الصبور، مرجع سابق، ص ٧٣١.

(٢) انظر المادة (٥٦/أ-٢) من قانون العمل السوري.

(٣) دنيا مباركة، مرجع سابق، ص ١٢٧-١٢٨.

(٤) إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٦٤.

(٥) انظر المادة (٥٦/أ) من قانون العمل السوري.

وتُعدّ هذه القاعدة ملزمة لصاحب العمل، إذ لا يجوز له تجاهلها، والاتفاق مع العامل على إخطاره بصورة شفهيّة؛ فمثل هذا الاتفاق يقلّل من الضمانات التي كرسها قانون العمل لصالح العامل. على عكس الإخطار الصادر عن العامل، الذي يمكن الاتفاق على إجرائه بصورة شفهيّة، مادام القانون سمح بإعفاء العامل من مسألة الإخطار، وفقاً للقاعدة الفقهيّة التي تقول: "من يملك الأكثر يملك الأقل".

ونصّت العديد من قوانين العمل العربيّة¹ على ضرورة أن يتمّ الإخطار بالإنهاء بصورة كتابيّة. وعلى العكس من ذلك، لم ينص قانون العمل الكويتي² على هذا الشرط المتعلّق بالكتابة، واكتفى بإلزام الطرف الذي يرغب بالإنهاء بإخطار الطرف الآخر برغبته بذلك.

وعليه، إذا بادر صاحب العمل -وفقاً لقانون العمل الكويتي- إلى إخطار العامل بإنهاء عقد العمل بصورة شفهيّة، كان الإخطار صحيحاً. ولأخيراً، وللأخير أن يُثبت وقوعه من خلال وسائل الإثبات كافّة، كشهادة الشهود أو الإقرار أو اليمين؛ فصدور الإخطار بصورة كتابيّة لا يُعدّ -وفقاً لهذا القانون- شرطاً جوهرياً لصحة الإخطار.

وعلى العكس من موقف قانون العمل السوري، وقانون العمل المصري، وبصورة تتفق مع توجّه قانون العمل الكويتي، يرى أحد شُرّاح القانون³ أنّ الإخطار يمكن أن يتمّ بصورة شفهيّة. وفي حال حدوث نزاع حول صحّة وجوده، أو تاريخ وقوعه يتولّى القاضي مسألة التوثيق من حقيقة توجيه الإخطار من عدمه، وذلك من خلال الأدلّة والقرائن.

وأبعد من ذلك، يرى صاحب هذا الرأي أنّ الإخطار يمكن أن يتمّ بصورة فعليّة، إذا كانت الظروف لا تدع مجالاً للشكّ حول حقيقة دلالة هذا التصرف على رغبة إنهاء عقد العمل. وعلى سبيل المثال، فضرب صاحب العمل العامل -وفقاً لصاحب هذا الرأي- يُعدّ تصرفاً ذا دلالة كافية على رغبة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل؛ ذلك أنّ استمرار علاقة العمل يُعدّ أمراً صعباً بعد هذه الواقعة.

ولكن من جهتنا نرى أنّ صاحب العمل يمكن أن يُقدم على هذا التصرف في لحظة غضبٍ، إلّا أنّه وبعد فترةٍ من الزمن، يرغب في الاستمرار بعلاقة العمل، بالرغم من إقدامه على مثل هذا التصرف، وخاصّةً إذا لم يبادر العامل إلى ترك العمل، نظراً لما يكفله له قانون العمل من حقّ ترك العمل دون إخطار، مع اعتبار إنهائه علاقة العمل إنهاءً غير مبرّرٍ من قبل صاحب العمل. كذلك، فإنّ التسليم بهذا الرأي يودّي إلى إهدار حقّ العامل في البحث عن عملٍ جديدٍ خلال مهلة الإخطار، إذا كان جاهلاً لحقيقة فحوى هذا التصرف وأبعاده.

(¹) انظر المادة (١١٠) من قانون العمل المصري والمادة (٣٢/أ) من قانون العمل الأردني.

(²) انظر المادة (٤٤) من قانون العمل الكويتي.

(³) دنيا مباركة، مرجع سابق، ص ١٣٣-١٣٤.

وفي هذا الصدد نقترح إعطاء الخيار للعامل الذي لا يرغب باستعمال حقّه في إنهاء عقد العمل بسبب تصرفات صاحب العمل الخاطئة أو الجائرة، بين أن يطلب بدل الإخطار، أو أن يلتزم بالعمل خلال مهلة الإخطار، وذلك في حال إصرار صاحب العمل على الإنهاء. وما يبرّر اقتراحنا بمنح العامل هذه الميزة هي صعوبة قيامه بالعمل بعد وقوع مثل هذه الحوادث، من الناحية النفسية.

وبالتالي، فالإخطار الذي يحقق الغاية المرجوة منه، ويتوافق -من وجهة نظرنا- مع مبدأ حماية العامل هو الإخطار الكتابي وحده، دون باقي أشكال الإخطار؛ فالإخطار الشفهي يقلل من الضمانات المقررة لحماية مصالح العامل، دون وجود نصّ قانوني يبرّر هذه التضحية. والإخطار الفعلي -بالإضافة إلى مخالفته للنصّ القانوني- يصعب التكهّن بحصوله بصورة جازمة، الأمر الذي يفقد الإخطار معنى وجوده.

ولكن، ما هي طبيعة الكتابة المطلوبة للإخطار؟

ثالثاً - طبيعة الكتابة المطلوبة للإخطار:

لم يشترط قانون العمل السوري في الإخطار شكلاً معيناً. وكلّ ما تطلبه أن يكون الإخطار بالإنهاء كتابياً، دون أن يحدّد ما هو المقصود بالكتابة. وهو النهج ذاته الذي نهجه قانون العمل المصري، وقانون العمل الأردني كذلك.

لذلك، يُثار الخلاف حول حقيقة المقصود بالكتابة، أي شرط لوجود الإخطار أم أنّها مجرد وسيلة لإثباته؟

يرى جانبٌ من شُرّاح القانون^١ أنّ الكتابة مطلوبةٌ للإثبات فقط، وليست شرطاً لوجود الإخطار، فهي ليست ركناً جوهرياً في الإخطار. كذلك، فإنّ اشتراط القانون الكتابة لا يحوّل الإخطار إلى تصرفٍ شكليّ. فاشتراط الكتابة يأتي -وفقاً لأصحاب هذا الرأي- لإضفاء شيءٍ من الجديّة على الإخطار، وذلك لما يتضمّنه الإخطار الشفهيّ من مخاطر تتعلّق بالفهم الخاطي لحقيقة المقصود بالتعبير المستخدم لإبداء الرغبة في الإنهاء. ولأنّ الكتابة هي مجرد وسيلةٍ للإثبات، فإنّه يجوز إثبات الإخطار بما يقوم مقام الكتابة في حال عدم توفرها، كالإقرار واليمين الحاسمة^٢.

ويؤخذ على هذا الرأي مناقضته لذاته، فكيف يقرّ أنّ الكتابة تضيف على إعلام الإخطار طابعاً جدياً، تجعل العامل يبحث عن عملٍ بديلٍ من اليوم الأول لمهلة الإخطار، ثمّ يتجاهل هذه الحقيقة، بالإضافة إلى حقيقة وجود مخاطر حدوث سوء فهم، ويسمح بإثبات وقوع الإخطار بالوسائل الأخرى

(١) إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٦٦.

كذلك عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ٣٣١.

كذلك سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٤٤٥.

(٢) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٣٢٩.

التي تقوم مقام الكتابة؟ الأمر الذي يُعرّض -من وجهة نظرنا- حقّ العامل في الاستفادة من مُهلة الإخطار للخطر.

وفي السياق ذاته، يرى أحد سُراخ القانون^١ أنّ الإخطار يمكن أن يتمّ بصورة شفهيّة. وفي حال حدوث نزاع حول وجوده، أو تاريخ وقوعه، يتولّى القاضي مسألة التوثّق من حقيقة توجيّه الإخطار من عدمه، وذلك من خلال الأدلّة والقرائن.

ولكننا نعتقد أنّ المشكلة لا تتعلّق بصحّة وقوع الإخطار من عدمه، بقدر تعلّقها بمدى أخذ العامل بهذا الإخطار على محمل الجدّ، الأمر الذي يحقّق غاية المشرّع من اشتراطه كتابة الإخطار في توكّي آثاره السلبية، وفقدانه الكتابة يهدر على المشرّع قصده.

ويرى أحد سُراخ القانون^٢ -تماشياً مع آراء الاتجاه السابق- أنّه لا يجوز التمسك بشرط الكتابة لوجود الإخطار تماشياً مع ما جرى عليه العرف في الكثير من المهن والصناعات التي يتمّ إخطار العامل بالإنتهاء فيها بصورة شفهيّة.

ويؤخذ على هذا الرأي تجاهله لترتيب مصادر القاعدة القانونيّة في حال حدوث تعارضٍ بينها. إذ يقدّم النصّ القانوني على المبدأ العرفي^٣، وخصوصاً أنّ النصّ القانوني هو أكثر فائدة للعامل عمّا جرى عليه العرف.

وفي تجاهٍ مخالفٍ، يرى أحد سُراخ القانون^٤ أنّ الكتابة هي عنصرٌ جوهريٌّ في الإخطار. وبالتالي، فإنّها شرطٌ لوجود الإخطار، لا لإثباته.

ومن جهتنا نؤيّد هذا الاتجاه، ونرى أنّه لا مجال للخلاف حول ضرورة أن يتمّ الإخطار بصورة كتابيّة، تحت طائلة البطلان؛ ذلك أنّ المشرّع اشترط صراحةً أن يصدر الإخطار بالإنتهاء بصورة كتابيّة لا شفهيّة، كي يضمن خلوه من أيّ لغوٍ أو لغطٍ يمكن أن يسببه الإخطار الشفهيّ، لا ليجعل من الكتابة شرطاً للإثبات.

وبالتالي، إذا بادر صاحب العمل إلى إخطار العامل بصورة شفهيّة، كان الإخطار باطلاً. وليس للأخير أن يطلب إثبات وقوعه من خلال وسائل الإثبات الأخرى، كشهادة الشهود أو اليمين الحاسمة؛ فصدور الإخطار بصورة كتابيّة يُعدّ شرطاً جوهرياً لا غنى عنه لوجود الإخطار. وعلى القاضي عدم الاستجابة لمثل هذا الطلب لمخالفته قاعدة هي من النظام العام الحمائيّ.

(١) دنيا مباركة، مرجع سابق، ص ١٣٣-١٣٤.

(٢) راغب بطرس وعبد العزيز رجب، مرجع سابق، ص ٣٢٠.

(٣) انظر المادة الأولى من القانون المدني السوري.

(٤) فايز السيد للمساوي وأشرف فايز للمساوي، مرجع سابق، ص ١٤٨.

وأبعد من ذلك، يرى أحد سُراح القانون^١ أنّ الإخطار يجب أن يتضمّن السبب الذي دفع صاحب العمل إلى إنهاء عقد العمل؛ طالما أنّه ملزم قانوناً بعدم إنهاء عقد العمل دون مبرر مشروع.

ومن جهتنا نعتقد أنّ عدم ذكر صاحب العمل لسبب الإنهاء في مذكرة الإخطار لا يجعله باطلاً؛ ذلك أنّ شرط الإخطار مستقلّ عن شرط مشروعية مبرر الإنهاء. فجلّ ما يُشترط في مذكرة الإخطار أن تتضمّن ما يُشير وبصورة واضحة إلى رغبة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل.

أمّا في المرحلة التالية، وعند استفسار العامل عن مبرر الإنهاء، يجب على صاحب العمل أن يوضّح له الأسباب التي دفعته لاتخاذ قرار الإنهاء. فإذا تبين للعامل أنّ الإنهاء لا يستند إلى مبرر مشروع كان من حقّه رفع دعوى على صاحب العمل مطالباً إياه بتعويض الإنهاء غير المبرر.

ولا يُشترط أن يتمّ الإخطار بموجب بطاقة بريدية مع إشعار بالوصول. فالعبرة بوصول الإخطار بالإنهاء إلى علم الطرف الآخر، بغضّ النظر عن طريقة إرسالها.

ولكن، في حال ادعاء أحد طرفي علاقة العمل أنّ الطرف الذي يرغب بإنهاء علاقة العمل لم يبادر إلى إخطاره قبل إنهاء عقد العمل، عندها من واجب الطرف الذي يرغب بالإنهاء أن يُثبت توجيه الإخطار. وما من وسيلة للإثبات -في هذه الحالة- أسهل من أن يكون الإخطار قد أرسل بموجب بطاقة بريدية مع إشعار بالوصول. وبالتالي، فهذه الطريقة وإن لم تكن شرطاً لصحة التصرف القانوني، إلّا أنّها تُعدّ وسيلة تساهم في إثبات وقوع الإخطار، في حال إنكار الطرف الآخر ذلك.

ولكن، هل تسري قاعدة الإخطار الكتابي على طرفي علاقة العمل على حدّ سواء؟

من جهتنا نعتقد أنّ عدم المساواة بين طرفي علاقة العمل من الناحية الفعلية، تبرّر عدم المساواة بينهما من حيث وسائل الإثبات المتاحة لكلّ منهما. وهذا يعني التساهل مع الطرف الأضعف، وهو العامل والتشدد مع الطرف الأقوى، وهو صاحب العمل.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فالإخطار يحقّق فائدة أكبر للعامل من ناحية إتاحة فترة زمنية كافية أمامه للبحث عن عملٍ آخر، مقارنةً مع صاحب العمل الذي بإمكانه إيجاد عاملٍ آخر بكلّ سهولة؛ نظراً لكثرة عرض الأيدي العاملة. وبالتالي، بإمكان العامل أن يُثبت إخطاره صاحب العمل بالإنهاء بكافة وسائل الإثبات، في حين أنّ الأخير ليس بإمكانه أن يُثبت إخطاره العامل إلّا من خلال الكتابة.

ويؤخذ على قانون العمل السوري -في مجال الإثبات- أنّه ساوى بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلّق بإثبات الحقوق الناشئة عن عقد العمل في حال غياب اتفاق مكتوب^٢. متجاهلاً بذلك المبدأ

(١) دنيا مباركة، مرجع سابق، ص ١٤٠

(٢) انظر المادة (٤٧/ب) من قانون العمل السوري.

الذي كان سائداً في ظلّ قانون العمل السوري القديم، الذي كان يسمح للعامل وحده بإثبات حقوقه -في حال غياب اتفاقٍ صريحٍ- بكافة وسائل الإثبات^١.

وبذلك، أنقص قانون العمل السوري الجديد من الضمانات التشريعية التي كانت مقرّرة لمصلحة العامل، بدلاً من زيادتها؛ متجاهلاً هدف قانون العمل، ومبرّراً وجوده المتمثّل في حماية حقوق العامل.

كذلك، فهذا النص الذي أتى به قانون العمل السوري الجديد لم يستثن شيئاً لمصلحة العامل عن تلك المقرّرة وفقاً للقواعد العامة للإثبات. الأمر الذي يعني أنّ وجود هذا النص وعدمه سيان. فعدم وجوده يؤدي إلى تطبيق الحكم استناداً لقانون أصول المحاكمات، الذي لا يقرّ بوجود طرفٍ ضعيفٍ بحاجة للحماية.

فإذا تمّ الإخطار بصورةٍ سليمةٍ، ينبغي مرور فترةٍ زمنيةٍ محدّدةٍ ليُنتج الإنهاء مفعوله من الناحية الفعلية.

رابعاً- مدة الإخطار:

يأتي الإخطار بغية لفت نظر المتعاقد الآخر إلى رغبة الطرف المبادر إلى الإخطار لوضع حدٍّ لعلاقة العمل. ولأننا أمام خطر البطالة، فلا بدّ من اتخاذ التدابير المناسبة لمواجهتها. وتُعدّ فترة الإخطار من أهم تلك الوسائل.

وحدّد قانون العمل السوري^٢ -على عكس العديد من المشرعين العرب- مهلةً واحدةً للإخطار، دون أن يميّز بين العمال سواءً من حيث أقدميتهم أم من حيث طريقة تفاضيمهم الأجر. فنصّ على أن يتمّ الإخطار قبل شهرين من تاريخ إنهاء عقد العمل، سواءً أكان الإنهاء صادراً عن العامل، أم عن صاحب العمل.

ومن جهتنا نعتقد أنّ هذه المهلة تُعدّ كافيةً ليتدبّر العامل خلالها أموره، ويبحث عن عملٍ آخر. فإذا انقضت مدة الإخطار انتهى عقد العمل، سواءً نجح العامل في إيجاد عملٍ آخر أم فشل في ذلك؛ إذ من غير المنطقيّ أن يحلّ المشرّع مشاكل البطالة، وفقدان الدخل على حساب مصالح المنشأة الاقتصادية.

في حين قصرّ قانون العمل الأردني^٣ مهلة الإخطار التي تسبق إنهاء عقد العمل، محدّداً إياها بشهرٍ واحدٍ، بغضّ النظر عن طريقة تفاضي الأجر أو أقدمية العامل.

(١) انظر المادة (٤٣) من قانون العمل السوري القديم.

(٢) انظر المادة (١-٥٦/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٢٣/أ) من قانون العمل الأردني.

وعلى العكس من هذا الموقف، نصّ قانون العمل المصري^١ على مهلتين للإخطار. فحدّد مهلة الإخطار بشهرين، بالنسبة للعمال الذين لا تتجاوز مدّة خدمتهم لدى صاحب العمل عشر سنوات. ورفع المهلة إلى ثلاثة أشهر بالنسبة للعمال الذين تزيد مدّة خدمتهم على عشر سنوات.

وتأخذ هذه الزيادة حكم المنحة المعطاة من قبل المشرع للعمال الذين عملوا لفترة طويلة لدى صاحب العمل، بحيث باتوا يعتبرون أنفسهم جزءاً لا يتجزأ من المنشأة التي يعملون فيها. الأمر الذي يترك عندهم انطباعاً أكبر بالاستقرار والاستمرار في العمل. وبالتالي يغدو عنصر المفاجأة أكبر بالنسبة إليهم.

كذلك، ميّز قانون العمل الكويتي^٢ بين العمال فيما يتعلّق بمهلة الإخطار، وفقاً لطريقة تقاضيهم الأجر. إذ حدّدها بثلاثة أشهر بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً، وبشهر واحد بالنسبة لباقي العمال.

وإذا كنّا نؤيّد التمييز القائم على أساس أقدميّة العامل -بالنسبة للمهل الخاصّة بالإخطار- فإننا نعارض ذلك التمييز الذي يقوم على أساس طريقة تقاضيه الأجر. إذ ما من مبررٍ لتمييز العامل الذي يتقاضى أجره شهرياً وجعل مهلة الإخطار الخاصّة به أطول من مهلة الإخطار الخاصّة بالعامل الذي يتقاضى أجره أسبوعياً أو بالميّومة.

ويؤخذ على قانون العمل الكويتي في هذا الصدد أنّه كان محجفاً بحقّ العمال الذين يتقاضون أجورهم بغير طريقة الأجر الشهري. إذ جعل مهلة الإخطار الخاصّة بهم قصيرة جداً مقارنةً مع العمال الشهيبيين، وهي شهر واحد فقط، أي أقلّ من نصف مدّة الإخطار المقرّرة لمصلحة العمال الشهيبيين.

وبالتالي نستطيع القول: إنّ قانون العمل المصري كان القانون الأكثر حماية لمصالح العامل الذي تعرّض عقد عمله للإلغاء. إذ راعى أقدميّة العامل، دون أن يخلق فارقاً كبيراً بينه وبين العامل الذي تقلّ مدّة خدمته عن عشر سنوات، وذلك بجعل الفارق بين مهلتَي الإخطار شهراً واحداً. وكان قانون العمل الأردني القانون الأبعد عن حماية حقّ العامل في الاستمرار بالعمل لمدّة من الزمن لحين إيجاد عملاً آخر، فحدّد مهلة الإخطار بشهر واحد، وذلك بالنسبة لجميع العمال دون استثناء.

وتشكّل مدّة الإخطار التي ينصّ عليها قانون العمل السوري -بالنسبة للإلغاء الصادر عن صاحب العمل- جانباً مهماً من النظام العام الحمائي. إذ لا يجوز الاتفاق على تقصير مدّته، ولكن بالإمكان الاتفاق على إطالتها، سواء أتمّ ذلك بموجب اتفاق عملٍ فرديٍّ أم جماعيٍّ؛ لما في ذلك من مصلحة جليّة للعامل.

(١) انظر المادة (١١١) من قانون العمل المصري.

(٢) انظر المادة (٤٤/أ-ب) من قانون العمل الكويتي.

وفي هذا الصدد لا بدّ أن ننوّه إلى أنّه لا يُشترط أن يُمضي العامل مدّة معينة من العمل لدى صاحب العمل ليثبت حقّه في الإخطار. على عكس الحكم المعمول به في العديد من الإجازات، كإجازة الحجّ مثلاً، التي اشترط قانون العمل السوري لثبوتها كحقّ مقرّر للعامل_ مرور فترة زمنيّة من العمل في المنشأة.

ولكن، متى تبدأ مهلة الإخطار بالسريان؟

نصّ قانون العمل السوري¹ على أنّ مهلة الإخطار تبدأ بالسريان من تاريخ تسلّمه. كذلك نصّ قانون العمل المصري² على المبدأ ذاته.

ويرى جانبٌ من شُرّاح القانون³ أنّها تبدأ بالسريان من لحظة وصول الإخطار بالإنتهاء لعلم من وجّه إليه. ويُعدّ وصول خطاب الإخطار قرينة على العلم به، طالما أنّ عباراته واضحة وصريحة في إبداء الرغبة في الإنتهاء.

ولكنّنا نرى أنّ المهلة تبدأ بالسريان ابتداءً من اليوم التالي لتاريخ وصول الإخطار إلى علم الطرف الذي وجّه إليه. إذ نصّ قانون العمل السوري على أنّ الإخطار يبدأ بالسريان "من تاريخ تسلّمه" ولم يقل "من يوم تسلّمه". وهذا الفارق بين التعبيرين، يؤدّي إلى اختلافٍ جوهريٍّ بينهما في التفسير، يُترجم إلى اختلافٍ على أرض الواقع.

فقول المشرّع من تاريخ تسلّمه يعني التاريخ المعوّل عليه لسريان المهلة، في ضوء الغاية المرجوة منها. أمّا لو نصّ المشرّع على أنّه يبدأ بالسريان من يوم استلامه، عندها لم يكن بالإمكان تبيّن مثل هذا الطرح. فتسليم الإخطار مرتبطٌ بمهلةٍ تسعى لمنح العامل فرصة البحث عن عملٍ آخر. وهذه المهلة لا تبدأ بالسريان -من وجهة نظرنا- من لحظة استلام الإخطار، إنّما ابتداءً من اليوم التالي لوصوله لعلم من وجّه إليه.

وبناءً على تحليلنا السابق نقول: لا يدخل في حساب مهلة الإخطار يوم استلامه؛ وذلك لتعدّد البدء بالعمل الذي افترض المشرّع القيام به خلال هذه فترة، وهو البحث عن عملٍ آخر، والذي يُعدّ الغرض الأساسي للإخطار إن لم يكن الأوحد. وخاصةً إذا وصل الإخطار في وقتٍ متأخّرٍ من اليوم، بحيث أغلقت جميع المحال والمنشآت الاقتصادية أبوابها، والتي يمكن أن يجد العامل فرصة عملٍ جديدةٍ في أحدها.

(¹) انظر المادة (٥٦/أ-٣) من قانون العمل السوري.

(²) انظر المادة (٢/١١٢) من قانون العمل المصري.

(³) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص ٨٣٨.

كذلك دنيا مباركة، مرجع سابق، ص ١٥٥.

ولكن، أَيْعَدَّ سريان الإخطار أمراً متعلقاً بمحض إرادة صاحب العمل؟ أم هناك بعض القيود التي تمنع سريانه؟

خامساً- قيود سريان الإخطار:

تماشياً مع هدف الإخطار في منح العامل فرصة البحث عن عملٍ آخر، نصّ قانون العمل السوري على مبدأ عدم سريان الإخطار في حال وجود طارئٍ يمنع العامل من القيام بهذا العمل. فتطرّق إلى حالتين تؤدّيان إلى وقف سريان الإخطار، وهما: الإخطار الموجّه خلال فترة إجازة العامل، والإخطار الموجّه إليه في حالة المرض.

فلم يسمح قانون العمل السوري بسريان الإخطار بالإنتهاء الموجّه إلى العامل خلال مدّة إجازته. فنصّ في المادة (٥٧) على أنّه: "أ- لا يجوز توجيه الإخطار إلى المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة وكذلك إلى العامل خلال مدّة إجازته، ولا تُحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاؤ إجازة العامل أو إجازة الولادة.

ب- إذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانه من جديد إلا في اليوم التالي لانتهاؤ تلك الإجازة".

نلاحظ أنّ المشرّع ميّز في الفقرة /أ/ من هذه المادة بين إجازة الأمومة والإجازات الأخرى الخاصة بالعمّال، دون أن يحدّد نوع الإجازة. وهذا يعني أنّ حظر سريان الإخطار يشمل جميع أنواع الإجازات. وذكّر المشرّع إجازة الأمومة إلى جانب الإجازات الأخرى يترك انطباعاً أنّه سيخصّ هذه الإجازة بحكمٍ مختلفٍ عن الإجازات الأخرى. علماً أنّه في قول المشرّع: "لا يجوز توجيه إخطارٍ إلى العامل خلال مدّة إجازته" إشارة كافية إلى إجازة الأمومة، دون أن يكون هناك أيّ مبرّرٍ لذكر هذه الإجازة على وجه التخصيص.

وإذا كانت مسألة حظر توجيه إخطارٍ بالإنتهاء إلى العامل خلال فترة إجازته ورد -وفقاً لقانون العمل السوري- في نصٍّ واحدٍ بالنسبة إلى الإجازة المرضية وإجازة الأمومة، وذلك في الفصل الثاني من الباب الخامس، تحت عنوان "انقضاء علاقة العمل" فهذا لا يعني أنّ كافة الأحكام الخاصة بالعاملات وردت في أماكن متفرقة في القانون. ذلك أنّ المشرّع نظّم حقوق العاملات بصورة مستقلة في الفصل الثالث من الباب السابع، تحت عنوان "تشغيل النساء".

ولكن، ماذا لو خالف صاحب العمل هذا الحظر، وقام بتوجيه إخطارٍ بالإنتهاء إلى العامل خلال فترة إجازته؟

لا يترتّب -من وجهة نظرنا- على مخالفة هذا الحظر وفقاً لصريح المادة (٥٧/أ) بطلان إجراء الإخطار بل يظلّ صحيحاً، إلّا أنّ سريانه يكون موقوفاً لحين انقضاء فترة الإجازة. وتبدأ المهلة بالسريان من اليوم التالي لانتهاؤ الإجازة.

ونعتقد أنّ الحكمة من هذا الحظر تكمن في أنّ الإخطار بإنهاء عقد العمل يُرتّب حقاً للعامل

في التغيب عن العمل بغية البحث عن عملٍ آخر^١. ولن يستطيع العامل ممارسة هذا الحق وهو في فترة الإجازة. الأمر الذي يعني -في حال السماح بالإخطار في فترة الإجازة- إهدار حق العامل في البحث عن عملٍ آخر. وهو حق قانوني كفله له المشرع السوري في قانون العمل، بغية مساعدته في تجنب مشكلة البطالة.

وحقّ العامل في عدم سريان الإخطار بالإنتهاء خلال فترة إجازته يُعدّ من النظام العام الحمائي، إذ لا يجوز الاتفاق على مخالفته، إلا إذا كانت المخالفة تمنح العامل ميزةً أفضل عمّا هو منصوص عليه في القانون. كأن يتمّ الاتفاق على أنّ الإخطار بالإنتهاء لا يبدأ بالسريان إلا بعد مرور أسبوعٍ أو أكثر من تاريخ انتهاء الإجازة.

وأبعد من ذلك، أتى قانون العمل السوري^٢ بضمانة تخصّ الإجازة التي يحصل عليها العامل في حالة المرض. إذ نصّ على وقف سريان مهلة الإخطار، في حال حصول طارئٍ يستدعي حصول العامل على إجازة مرضية، على أن تستكمل المهلة سريانها ابتداءً من اليوم التالي لانتهاء هذه الإجازة. وبالتالي، في حال حدوث طارئٍ يمنع العامل من البحث عن عملٍ آخر أثناء مهلة الإخطار، كالمرض مثلاً، تقف المهلة عن السريان. إلا أنّ مهلة الإخطار لا تقف فور حدوث المرض، إنّما بمجرد حصول العامل على إجازة مرضية، ولا تبدأ بالسريان إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة^٣.

ولا يأتي هذا الوقف تماشياً مع هدف الإخطار فحسب، إنّما تطبيقاً للنصّ القانوني الذي اعتبر عقد العمل قائماً، ومنتجاً لجميع آثاره من حقوقٍ وواجباتٍ طوال مهلة الإخطار. ومؤكّد أنّ حقّ العامل في الحصول على إجازة مرضية هي إحدى الحقوق التي يكفلها له قانون العمل. ولأنّ الإجازة المرضية تعني فترةً من الراحة، في حين أنّ مدّة الإخطار تعني فترةً من العمل الدءوب لإيجاد عملٍ جديدٍ، فإنّ هذا التعارض بينهما يقتضي فصل تاريخ سريانها عن بعض؛ لاستحالة الجمع بينهما.

وبذلك، تبنّى قانون العمل السوري^٤ قيداً وحيداً على سريان مهلة الإخطار، وهو: القيد الزمنيّ المتعلّق بعدم سريان هذه المهلة خلال فترة الإجازة. سواء أكانت الإجازة سابقةً للإخطار أم لاحقةً له.

وبالرغم من وحدة القيد المفروض على سريان مهلة الإخطار -وفقاً لقانون العمل السوري- إلا أنّه يتسم بالشمولية؛ فهو يشمل جميع أنواع الإجازات المقرّرة للعامل، بدليل قول المشرع: "كذلك إلى العامل خلال مدّة إجازته" دون أنّ يخصّ ذلك بنوعٍ من الإجازات دون الأخرى. وتطرّق المشرع لإجازة

(١) تنصّ المادة (٥٩) من قانون العمل السوري على أنه: "أ- إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحقّ للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع خلال مهلة الإخطار، وذلك للبحث عن عملٍ آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب".

(٢) انظر المادة (٥٧/ب) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٥٧/ب) من قانون العمل السوري.

(٤) انظر المادة (٥٧/ب) من قانون العمل السوري.

الأمومة بصورةٍ خاصّة؛ لأنّها هي الأخرى مشمولّةً بهذه الميزة لا ينال من حقيقة شموليّة هذا المبدأ، وتطبيقه على كلّ الإجازات التي نصّ عليها القانون دون استثناء.

وإذا كانت الصياغة التشريعيّة لهذا النصّ القانوني توحّي للوهلة الأولى_ بأنّ الإخطار الموجّه إلى العامل خلال فترة إجازته يُعدّ باطلاً، بدليل قوله: "لا يجوز توجيه الإخطار"، إلّا أنّ المشرّع السوري في قانون العمل أضاف في عجز المادة جملةً تدلّ على عدم بطلان الإخطار الموجّه إليه خلال فترة الإجازة، إنّما على اعتباره واقفاً لحين انتهاء الإجازة، بدليل قوله: "ولا تحتسب مهلة الإخطار إلّا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة".

لذلك، فإنّنا لا نؤيّد تسمية قيد عدم سريان مهلة الإخطار خلال فترة الإجازة "بقيود توجيه الإخطار"؛ ذلك أنّها لا تُعدّ قيوداً على حقّ توجيه الإخطار إلى العامل، إنّما قيوداً على سريانه.

ويُعمل بهذا المبدأ بالنسبة للإجازات المقرّرة للعامل كافّة، سواءً القانونيّة منها أم الاتفاقية. أي تلك التي باتت حقّاً للعامل نتيجةً لوجود بندٍ اتفاقيّ، سواءً في اتفاق العمل الفرديّ أم الجماعيّ، أم لوجود نصّ في اللائحة الداخليّة للمنشأة، أم لجريان العرف على منحها للعامل، كإجازة وقفة العيد.

ويؤخذ على موقف قانون العمل السوري فيما يتعلّق بالمادة (٥٧/أ)^١ -التي تقيدّ سريان الإخطار خلال فترة الإجازة- بالإضافة إلى أنّه ميّز بين إجازة الأمومة وباقي الإجازات من حيث ذكرها بصورة مستقلّة، بالرغم من وحدة الحكم الذي ينطبق عليهم، فإنّه وفي سياق المادة ذاتها استعمل تعبيرين مختلفين للدلالة على الإجازة ذاتها. فمرّةً سمّي إجازة المرأة العاملة "بإجازة الأمومة" وفي نهاية المادة "بإجازة الولادة".

وفي هذا الصدد نقترح على المشرّع السوري في قانون العمل توحيد المصطلحين، واعتماد مصطلح "إجازة الأمومة" بدلاً من "إجازة الولادة"؛ تماشياً مع ما تمّ استعماله في المادة (١٢١) من قانون العمل، التي نظّمت حقّ العاملة في إجازة الأمومة، وفصلت مدد الإجازة المستحقّة لكلّ ولادة، وباقي الأحكام الخاصّة بها.

فإذا انقضت فترة الإجازة بدأت مهلة الإخطار بالسريان، سواءً أكان الواقف نتيجة الإجازة التي سبقت صدور الإخطار، أم نتيجة الإجازة المرضيّة التي تخلّلت مهلة الإخطار.

ولكن، هناك حالات يمكن لطرفي علاقة العمل إنهاء عقد العمل دون مراعاة مهلة الإخطار. فما هي تلك الحالات؟

(١) تنصّ المادة (٥٧/أ) من قانون العمل السوري على أنّه: "لا يجوز توجيه الإخطار إلى المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة وكذلك إلى العامل خلال مدة إجازته، ولا تحتسب مهلة الإخطار إلّا من اليوم التالي لانتهاء إجازة العامل أو إجازة الولادة".

الفرع الثاني

استثناءات مبدأ الإخطار

يُعدّ الإخطار ركيزةً أساسيةً من ركائز حماية العامل، التي يجب أن تُرافق إنهاء عقد العمل. إلا أنّ هذا الإجراء لا يُشترط الالتزام به في جميع عقود العمل، فهو محصورٌ بعقد العمل غير محدّد المدّة وحده، وليس في كلّ الحالات؛ فهناك حالات تبرز الإغفاء من مراعاة مهلة الإخطار.

وبالتالي، يخرج عقد العمل محدّد المدّة على قاعدة الإخطار. وفي هذا الصدد قضت محكمة استئناف دمشق^١ أنّ الإخطار قاصر على عقود العمل غير محدّدة المدّة، ذلك أنّ عقود العمل محدّدة المدّة تنتهي حكماً بانتهاء أجلها، ولا حاجة لإخطارٍ مسبقٍ للتذكير باقتراب موعد انتهائها.

ولكن، أيمن تطبيق هذه القاعدة على جميع عقود العمل محدّدة المدّة، دون أن يؤثر ذلك على حقوق العامل؟ فماذا لو أبرم عقد العمل لأداء عملٍ معيّن لا يُعرف تاريخ الانتهاء من إنجازه، ألا يؤثر ذلك على حقوق العامل المتعلقة بالإنهاء؟

للإجابة على هذا التساؤل لا بدّ من دراسة عقود العمل التي تدخل في إطار عقد العمل محدّد المدّة، وتلك التي تخرج عنه، لتحديد مدى التزام صاحب العمل بمراعاة مهلة الإخطار، قبل إنهاء عقد العمل.

أولاً- عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معيّن:

يلجأ أصحاب العمل إلى إبرام هذا النوع من عقود العمل بالنسبة للمشاريع المؤقتة أو بالنسبة للأعمال التي تكون مؤقتة بطبيعتها، أو في المشاريع المستمرة، وذلك في حال حدوث نقصٍ في كادرها العماليّ.

إذ يُعدّ عقد العمل المبرم لأداء دورٍ مسرحي من العقود المبرمة لإنجاز عملٍ معيّن، فينتهي العقد بانتهاء آخر عرضٍ مسرحيٍّ. كذلك، عقد عمل الطبيب الذي يختصّ، إذ ينتهي بانتهاء فترة التخصص^٢.

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال: أيمننا القول إنّ نهاية عقد العمل الذي يستخدم فيه صاحب العمل عاملاً ليحلّ مكان عاملٍ أصيلٍ في المنشأة تكون معروفة مسبقاً بالنسبة لطرفي علاقة

(١) محكمة الاستئناف المدنية في دمشق الحكم رقم ٩٠٥/١٢٦٠ تاريخ ١٥/٦/١٩٨٣. منشور في مجلة المحامون، مرجع سابق، القاعدة رقم (١٣٢)، ص ١٨٣.

(٢) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٤٠.

العمل، كي يُعفى صاحب العمل من التزامه بالإخطار، ويغدو مسؤولاً عن الإنهاء غير المبرر في حال إنهاء العقد قبل إنجاز العمل المتفق عليه؟

يرى أحد شُرّاح القانون¹ أنّ نهاية هذا النوع من عقود العمل تُعدّ محدّدة بواقعة مستقبلية محدّدة ومؤكّدة الحدوث، لا دخل لإرادة أحد طرفي علاقة العمل في حدوثها، وهي عودة العامل الأصيل إلى العمل.

ومن جهتنا نرى أنّه صحيح أنّ الإخطار مرتبط بالإعلان عن الرغبة في إنهاء علاقة العمل، ولكن لا يمكننا النظر إلى الإخطار من هذه الزاوية فحسب، بعيداً عن الدور الآخر الموكول إليه، والمتمثّل في مساعدة العامل في البحث عن عملٍ آخر، فور اقتراب عقد عمله من الانتهاء.

لذلك، لا يكفي -من وجهة نظرنا- أن تكون الواقعة المستقبلية مؤكّدة الحدوث، بل لا بدّ أن يكون تاريخ حدوثها معروفاً مسبقاً لدى الطرفين، الأمر الذي يبرّر إعفاء صاحب العمل من مراعاة مهلة الإخطار، ويضع أسساً واضحةً للمحاسبة في حال إنهاء العقد قبل إنجاز العمل المتفق عليه.

أمّا إذا لم يكن تاريخ الانتهاء معروفاً، فإنّ عنصر المفاجأة سيظهر إلى الوجود عند انتهاء مبرر استخدام العامل البديل، وذلك بعودة العامل الأصيل إلى العمل، الأمر الذي يبرّر تمسّكنا بضرورة مراعاة مهلة الإخطار في مثل هذه الحالات.

وإذا كنّا نؤيّد الطرح المتعلّق بمعرفة تاريخ عودة العامل الأصيل، وما يترتّب على ذلك من إمكانية التمسّك بالإنهاء غير المبرر في حال إنهاء العقد قبل عودة العامل الأصيل، بالنسبة إلى العامل الأصيل الذي استُدعي لخدمة العلم، والذي يكون محدّداً وفقاً لقانون الخدمة الإلزامية، فإنّنا لا نؤيّد بالنسبة إلى العامل الأصيل الذي يغيب عن العمل بسبب المرض؛ ذلك أنّ نهاية عقد العامل البديل تكون غامضة. فما من أحدٍ يستطيع التكهّن بتاريخ الشفاء، وخاصّةً إذا أخذنا بعين الاعتبار أنّ صاحب العمل لن يستعين بعاملٍ بديل، إلّا إذا كانت الإجازة التي حصل عليها العامل الأصيل طويلة.

فإذا افترضنا أنّ نهاية العقد تتحدّد بانقضاء مدّة الإجازة القانونية بكاملها، فهذه الفرضية تتعارض مع إمكانية شفاء العامل الأصيل بسرعة أكبر، وقبل انتهاء مدّة إجازته المرضية، وتتعارض مع احتمال استمرار المرض بالرغم من انتهاء مدّة الإجازة المرضية، واستعانة العامل بإجازته السنوية لتغطية فترة غيابه عن العمل.

لذلك، فإنّنا نقترح ذكر تاريخ انتهاء عقد العامل البديل في عقد العمل؛ ليكون على علمٍ مسبقٍ بتاريخ انتهاء عقده، على أن لا تقلّ عن مدّة الإجازة المرضية، أو الإجازة الإضافية الممنوحة للعامل الأصيل.

(¹) حسن كيره، مرجع سابق، ص ٧٣٤.

فإذا عاد الأخير إلى العمل قبل انتهاء التاريخ المحدد في العقد، فإنّ عقد العامل البديل لا ينتهي إلا بانتهاء التاريخ المحدد في العقد، فيظل عقد عمله مستمراً، وإذا أقدم صاحب العمل على إنهائه كان الإنهاء غير مبرّرٍ بحكم القانون. أمّا إذا انتهت مدّة العقد، ولم يرجع العامل الأصلي إلى العمل، استمرّ العامل البديل في أداء العمل لحين عودة الأصلي، ويُعتبر عقد العمل قد تجددّ تجديداً ضمناً المدّة اللازمة للقيام بالعمل، وفقاً للمادة (٥٥/ب) من قانون العمل السوري.

وفي الحالتين يغدو العامل هو المستفيد من مسألة تحديد تاريخ الانتهاء؛ إذ يضمن استمرار حصوله على الأجر فترة من الزمن، لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد عمله، تحت طائلة اعتبار الإنهاء غير مبرّرٍ. وإذا انتهت مدّة العقد واستمرّ غياب العامل الأصلي، ضمّن العامل البديل لنفسه مردوداً مادياً يستمرّ لحين عودة العامل الأصلي للعمل. فمصلحة العامل يجب أن تكون البوصلة التي يتمّ العمل بها في ضوء غياب نصّ صريحٍ يحكم المسائل التي تخرج عن الإطار العام لعقد العمل المبرم لإنجاز عملٍ معيّن.

وضرورة تحديد تاريخ انتهاء عقد العمل المبرم لإنجاز عملٍ معيّن، تحت طائلة التزام صاحب العمل بمراجعة مهلة الإخطار المنصوص عليها في القانون، لا تخصّ هذه الحالة فحسب -التي وردت على سبيل المثال- إنّما تشمل جميع الحالات التي لا يمكن تحديد تاريخ انتهاء العقد فيها بصورة واضحة.

ولكن، أيعدّ كلّ عقدٍ عملٍ ينصّ على عنصر الزمن عقد عملٍ محدّد المدّة؟ أم هناك حالات يخرج فيها عقد العمل عن نطاق عقد العمل محدّد المدّة، بالرغم من وجود تاريخٍ معيّن لانتهاء العقد؟

ثانياً- عقد العمل لمدّة قصوى وعقد العمل لمدّة دنيا:

لا حاجة في عقد العمل محدّد المدّة إلى إخطار؛ ذلك أنّ تاريخ انتهاء العقد يكون معروفاً مسبقاً بالنسبة لطرفي علاقة العمل. بالمقابل، تظهر مشكلة الإنهاء غير المبرّر في حال عدم الالتزام بالمدّة المحددة في العقد.

ولكن، ماذا لو تمّ الاتفاق على مدّة قصوى لعقد العمل، مع إمكانية إنهائه قبل انتهاء هذه المدّة؟

يرى أحد شُرّاح القانون^١ أنّه إذا تمّ الاتفاق على مدّة قصوى لعقد العمل، على أن يكون لطرفي العلاقة أو لأحدهما الحقّ في إنهائه بعد إخطاره الطرف الآخر، يُعدّ عندها عقد العمل عقداً غير محدّد المدّة.

(١) عبد الودود يحيى، مرجع سابق، ص ٣٠٣.

ويرى شارح آخر للقانون^١ أنه إذا لم يستخدم أحد طرفي علاقة العمل رخصة الإنهاء، فإن عقد العمل ينتهي من تلقاء ذاته بانتهاء المدّة القصوى المتفق عليها في العقد، دون حاجة إلى إخطارٍ سابقٍ. إذ لا يتحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقد عمل غير محدّد المدّة لمجرّد إدراج بندٍ يسمح بإنهائه بعد الإخطار.

ومن جهتنا نؤيّد الاتجاه الأول؛ ذلك أننا نعتقد أنّ أهم ما يميّز عقد العمل محدّد المدّة عن عقد العمل غير محدّد المدّة هي رخصة الإنهاء بالإرادة المنفردة. فحيثما توقّرت هذه الرخصة تحوّل العقد إلى عقد عمل غير محدّد المدّة، فإبرام الطرفين لعقد عمل غير محدّد المدّة لا يعني -بأيّ حال من الأحوال- أنه سيستمر إلى ما لا نهاية، إنّما يظلّ قائماً طالما أنّ طرفي علاقة العمل يرغبان بذلك، وهو ما يصدق على عقد العمل محدّد المدّة، إذا منح طرفيه رخصة الإنهاء بعد الإخطار.

كذلك، فإنّ الاتفاق على إمكانية استعمال رخصة الإنهاء تعني أنّ نهاية عقد العمل محدّد المدّة باتت احتمالية، وغير مؤكّدة. فيمكن أن يستمرّ العقد لنهاية المدّة القصوى المحدّدة فيه، ويمكن أن ينتهي قبل ذلك؛ نتيجة استعمال أحد طرفيه رخصة الإنهاء. الأمر الذي يهدر -من وجهة نظرنا- جوهر عقد العمل محدّد المدّة، وهو أنّ نهاية العقد تكون معلومة مسبقاً لدى الطرفين، وأنها تقع دون أيّ تدخلٍ من قبل طرفي علاقة العمل. وهو ما يدفعنا إلى القول: إنّ عقد العمل الذي يحدّد فيه مدّة قصوى للانتهاء، مع الاعتراف برخصة الإنهاء لطرفيه أو لأحدهما، يتحوّل إلى عقد عمل غير محدّد المدّة.

وعليه، فإنّنا نرى أنّ هذا النوع من عقود العمل لا ينتهي من تلقاء ذاته بانقضاء المدّة القصوى المحدّدة في العقد، بل يجب على الطرف الذي يرغب بالإنهاء أن يخطر الطرف الآخر برغبته بإنهاء العقد؛ إذ من غير المنطقي أن يستفيد أحد المتعاقدين من ميّزتين مستقلّتين تخصّان نوعين مختلفين من عقود العمل، وهما: ميزة الإنهاء بالإرادة المنفردة، وميزة الإعفاء من مراعاة مهلة الإخطار؛ نتيجة تحديد تاريخ انتهاء العقد مسبقاً، دون أن يتحمّل الآثار المترتبة على استعمال هذه الميزة.

وكصورة مقابلة لعقد العمل لمدّة قصوى، يمكن أن يتفق المتعاقدان على مدّة دنيا لعقد العمل، لا يمكن إنهاء العقد قبل انتهائها.

فهل يُعدّ عقد العمل لمدّة دنيا عقد عملٍ محدّد المدّة، يترتّب على إنهائه مسؤولية الإنهاء غير المبرّر؟ أم أنّه يُعدّ عقد عملٍ غير محدّد المدّة ويرتّب على عاتق الطرف الذي يرغب بالإنهاء التزاماً بالإخطار؟

(١) حسن كيره، مرجع سابق، ٧٣٧.

يرى جانبٌ من سُراح القانون^١ أنّ هذا النوع من عقود العمل تدخل في إطار عقد العمل غير محدّد المدّة، إلا أنّ رخصة الإنهاء فيها تكون مقيّدة لفترةٍ من الزمن. وبانتهاء المدّة الدنيا المحدّدة في العقد تعود رخصة الإنهاء للظهور في إطار العلاقة العقدية التي تربط العامل بصاحب العمل.

وبخلاف هذا التوجّه، يرى جانبٌ آخرٌ من سُراح القانون^٢ أنّ هذا العقد يُعدّ عقد عملٍ محدّد المدّة لغاية التاريخ المحدّد -كمدة دنيا- لانتهاء العقد. ولكنّه يتحوّل إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة إذا استمرّ الطرفان في تنفيذه، ابتداءً من اليوم التالي لتاريخ انتهاء المدّة الدنيا المحدّدة في العقد.

إلا أنّ مسألة تحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة يصدق في ظل قانون العمل السوري^٣ في حال غياب اتفاقٍ صريحٍ حول مدّة جديدة لاستمرار عقد العمل. أمّا في حال وجود اتفاقٍ على مدّة جديدة، عندها لا نكون أمام عقد عملٍ غير محدّد المدّة، إنّما أمام عقد عملٍ جديدٍ محدّد المدّة.

ومن جهتنا نؤيّد الاتجاه الأوّل، الذي يرى أنّ عقد العمل لمدّة دنيا هو عقد عملٍ غير محدّد المدّة؛ ذلك أنّ عقد العمل محدّد المدّة -كما يرى الفريق الثاني أنّ عقد العمل لمدّة دنيا ينتمي إليه- لا يملك طرفيه رخصة الإنهاء بالإرادة المنفردة، كي يأتي بندٌ اتقائيٌّ خاصٌّ ليقبّده. فكيف يمكن الاتفاق على إسقاط حقّهما في استعمال رخصةٍ لا يملكانها أصلاً؟ فمجرد الاتفاق على مدّة محدّدة لانتهاء العقد يكفي ليضمن لطرفي علاقة العمل استمرار عقد العمل طوال المدّة المتفق عليها، تحت طائلة اعتبار الإنهاء الذي يصدر عن أحد الطرفين قبل انتهاء المدّة المتفق عليها إنهاءً غير مبرّر، وما يترتب على ذلك من التزامٍ بالتعويض على الطرف الذي أقدم على الإنهاء المبتسر.

وعلى العكس من ذلك، فإنّ عقد العمل غير محدّد المدّة هو العقد الذي يمنح طرفي علاقة العمل رخصة الإنهاء بالإرادة المنفردة مقابل الالتزام بمراعاة مهلة الإخطار. الأمر الذي يبرّر إدراج شرطٍ يمنع من استعمال رخصة الإنهاء لفترةٍ من الزمن. وخاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أنّ مثل هذا الشرط يحقّق مصلحة أكبر للعامل، من تلك التي نصّ عليها قانون العمل، وذلك باعتبار عقد العمل عقداً غير محدّد المدّة، وجعل رخصة الإنهاء مقيّدة لفترةٍ من الزمن، نزولاً عند رغبة طرفي علاقة العمل.

(١) حسن كيره، مرجع سابق، ص ٧٣٦.

كذلك محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٦٣٦.

(٢) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص ٢٠.

كذلك أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص ١٦٣، ١٦٢.

كذلك حسام الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٦٣٤.

(٣) انظر المادة (٥٤/ب) من قانون العمل السوري.

وبالتالي، يمكن مساءلة صاحب العمل في حال إنهائه عقد العمل لمدة دنيا، قبل انتهاء المدة الدنيا المحددة في العقد، لا استناداً للنص القانوني، إنما انطلاقاً من وجود بندٍ اتفاقيٍّ يمنعه من الإنهاء. وفي هذه الحالة لا يمكن أن يخضع التعويض المترتب على الإنهاء المبسر لبندٍ اتفاقيٍّ إلا بصورة تتفق مع النظام العام الحمائي. فإذا تجاوز مبلغ التعويض الاتفاقي المترتب على العامل المبلغ المحدد في قانون العمل، عندها يجب تجاوز البند الاتفاقي، وإعمال النص القانوني؛ لأنه أصلح للعامل. فوجود اتفاقٍ خاص لا يعني الأخذ به على إطلاقه، إنما يؤخذ بالبند التي تحقق مصلحة العامل، دون البنود التي لا تحقق مصلحته، إذ يتم الرجوع بالنسبة لهذه المسائل إلى نصوص قانون العمل.

والى جانب عقد العمل محدد المدة يخرج عن قاعدة الإخطار عقد العمل غير محدد المدة في حال ارتكاب العامل إحدى حالات الخطأ الجسيم المنصوص عليها في المادة (٦٤/أ) من قانون العمل السوري، والتي تبرر لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون مراعاة مهلة الإخطار ودون مكافأة أو تعويض.

كذلك، لا يُشترط الإخطار في عقد العمل بشرط الاختبار. فعقد العمل الذي يتضمن شرط الاختبار لا يُعدّ عقداً محدد المدة. وبالتالي، يجوز لصاحب العمل إنهاءه خلال فترة الاختبار، دون أن يُعدّ الإنهاء غير مبرر. إذ لا بدّ من التمييز بين عقد العمل الذي تُعدّ فيه المدة فترة اختبار، وعقد العمل الذي تُعدّ فيه المدة جزءاً من اتفاق العمل.

فما هو المقصود بهذا النوع من عقود العمل؟

ثالثاً - عقد العمل بشرط الاختبار:

يحقّ لطرفي علاقة العمل التوثق من مدى توافق عقد العمل مع متطلباتهم. فمن حقّ صاحب العمل الاطلاع على إمكانيات العامل المهنية وكفاءته، ومدى نزاهته وأمانته في أداء العمل. ومن حقّ العامل التحقق من قدرته على التأقلم مع ظروف العمل.

ولأنّ الشكّ يثور حول مدى تطابق الإرادتين بشأن الصفات والشروط المطلوبة في الطرف الآخر للتعاقد معه، أجازت العديد من تشريعات العمل الاتفاق على إبرام عقد عملٍ، يتضمنّ بنداً يسمح بفترةٍ من التجربة والاختبار. وأهم ما يميّز هذا النوع من عقود العمل هي إمكانية إنهاء العقد دون الالتزام بقواعد الإنهاء: كالإخطار ومكافأة نهاية الخدمة^(١).

(١) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص ٢٠٢، ٢٠١.

وإذا كان حق إبرام عقد عملٍ تحت الاختبار ممنوحاً من الناحية القانونية لطرفي علاقة العمل، إلا أنها من الناحية الفعلية، تُعدّ ميزةً ممنوحةً لصاحب العمل^١.

وصاغ قانون العمل السوري^٢ إقراراً منه بهذه الحقيقة، نصّ المادة التي تنظّم عقد العمل تحت الاختبار بصورة توحى بأنّ هذا الحق مقرّر لصاحب العمل وحده. فجاء على أنّه: "لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار"، ولو أراد المشرّع غير ذلك والتأكيد على المساواة بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلّق باقتراح إبرام عقد عملٍ تحت الاختبار، لنصّ على أنّه: "لا يجوز إبرام عقد عمل تحت الاختبار".

وهو الموقف ذاته الذي تبناه قانون العمل الأردني^٣، ولكن بصورة أكثر وضوحاً، فنصّ على أنّه: "لصاحب العمل استخدام أيّ عامل قيد التجربة...".

ولكنّ هذا لا يعني أنّه لا يجوز للعامل اقتراح مثل هذا الشرط. فتوجّه كلّ من المشرعين السوري والأردني إلى صياغة النصّ بهذه الصورة يأتي تماشياً مع النهج الواقعيّ، ذلك أنّه في غالب الأحيان - إن لم يكن في معظمها - يصبّ الشرط المتعلّق بفترة الاختبار في مصلحة صاحب العمل. لذلك، فإنّه من يُبادر إلى اشتراطها، على عكس العامل الذي يكون بحاجة إلى إبرام عقد عمل دون شرط الاختبار، بغية ضمان لقمة عيشه، والهروب من مشاكل البطالة. الأمر الذي يعني أنّه بحاجة لحماية قانون العمل، كي لا تتعرّض حقوقه للهدر والضياع، وذلك بإطالة مدّة الاختبار أو بتكرارها.

فهل كان قانون العمل السوري موقفاً في تنظيمه لحقوق العامل خلال فترة الاختبار؟ وهل تطرّق أثناء تنظيمه لعقد العمل بشرط الاختبار إلى ما يدلّ على أنّه يخرج على إطار عقد العمل محدّد المدّة، ويُعدّ عقداً مستثنى من قاعدة الإخطار؟

تدخّل قانون العمل السوري لتنظيم حقوق العامل الذي يخضع لفترة اختبار، مع تأكّيده على استثناء عقد العمل بشرط الاختبار من قيد الإخطار. فنصّ على قيدين لمصلحة العامل يجب مراعاتهما عند الاتفاق على فترة الاختبار، وراعى حقوق العامل عند استمرار عقد العمل بشرط الاختبار، وذلك بإدخال فترة الاختبار في مدّة خدمة العامل.

فما هي حقوق العامل المرتبطة بمرحلة إبرام عقد العمل بشرط الاختبار، وحقوق العامل في حال إنهاء هذا النوع من عقود العمل؟

(١) محمد إبراهيم بندري، حماية العامل في فترة الاختبار، مجلة الشريعة والقانون، مجلة تصدرها كلية الشريعة والقانون بجامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الرابع عشر، ٢٠٠١، ص ٥٥-٥٦.

(٢) انظر المادة (٤٩/أ) من قانون العمل السوري.

(٣) انظر المادة (٣٥/أ) من قانون العمل الأردني.

١ - حقوق العامل المتعلقة بإبرام عقد عملٍ بشرط الاختبار:

نصّ قانون العمل السوري^١ على قيدين يجب مراعاتهما عند إبرام عقد العمل بشرط الاختبار. وأول هذين القيدين يتعلّق بمدّة الاختبار، إذ لا يجوز أن تتجاوز فترة الاختبار ثلاثة أشهر. ويتعلّق القيد الثاني بوحدة فترة الاختبار وعدم تكرارها.

ونصّت العديد من قوانين العمل العربية^٢ على المدّة ذاتها. في حين أطال قانون العمل الإماراتي^٣ مدّة الاختبار محدداً إياها بستة أشهر.

أمّا القيد الثاني، المتعلّق بعدد المرّات التي يمكن فيها إبرام عقد العمل بشرط الاختبار، فقد حدّدها قانون العمل السوري بمرّة واحدة. وهذا ما تتبناه كلّ من قانون العمل المصري وقانون العمل الإماراتي، على عكس قانون العمل الأردني الذي لم ينطرق لمثل هذه الضمانة.

ولكن، ماذا لو أراد صاحب العمل الذي أبرم عقد عمل تحت الاختبار لمدّة شهرٍ ونصف أن يعاود الكرة، ويبرم عقد عملٍ جديد تحت الاختبار لمدّة أخرى مماثلة؟ فهل يأخذ هذا التكرار حكم تجزئة مدّة الاختبار؟ أم أنّه يشكّل مخالفة لقاعدة وحدة فترة التجربة التي تُعدّ من النظام العام الحمائي؟

اختلف شُرّاح القانون في نظرتهن لهذه الإشكاليّة، تبعاً لاختلاف نظرتهن إلى توجّهات المشرّع، وذلك كلّ في ضوء مصلحة العامل.

إذ يرى أحد شُرّاح القانون^٤ أنّ هذا الأمر يُخالف القيد الوارد لمصلحة العامل، الذي يمنع تعيين العامل لأكثر من مرّة واحدة عند صاحب العمل ذاته. ويعتقد -صاحب هذا الرأي- أنّ المدّة المنقّح عليها تعتبر كافية للحكم على كفاءة العامل، مهما كانت قصيرة. وعليه، إذا أقدم صاحب العمل على تعيين العامل للمرّة الثانية بشرط الاختبار، كنّا أمام عقد عمل عادي، لا يجوز إنهاؤه بالإرادة المنفردة دون الالتزام بقيد الإخطار.

في حين يرى شارح آخر للقانون^٥ أنّ بإمكان صاحب العمل أن يُبرم عقد عملٍ بشرط الاختبار للمرّة الثانية؛ ذلك أنّ التمسك بحظر تكرار فترة الاختبار يمكن أن يكون ضاراً بالعامل في هذه الحالة، مادام صاحب العمل حسن النية، هدفه التوثق من مدى صلاحية العامل للعمل، وذلك في حدود المدّة القصوى المنصوص عليها في قانون العمل. وعليه، فإنّ تجديد العقد يكون صحيحاً، طالما أنّ مدّة

(١) انظر المادة (٤٩/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٣١) من قانون العمل المصري والمادة (٣٥/أ) من قانون العمل الأردني.

(٣) انظر المادة (٣٧) من قانون العمل الإماراتي.

(٤) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٤٣.

(٥) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٦٨٢.

الاختبار لا تتجاوز المدّة القانونيّة، ويغدو بإمكان صاحب العمل إنهاء عقد العمل -وللمرة الثانية- دون مراعاة قيد الإخطار.

ومن جهتنا نؤيّد الاتجاه الأول؛ ذلك أنّ قانون العمل السوري وضع قيدين لا يُغني وجود أحدهما عن وجود الآخر، فهما يكملان بعضهما بعضاً. فمدّة الاختبار لا يمكن أن تتجاوز ثلاثة أشهر، وذلك لمرة واحدة فقط. أما لو أنّ المشرّع وضع قيدين لفترة الاختبار، يُغني وجود أحدهما عن الآخر، لكان بالإمكان التسليم بهذا الطرح المتعلّق بتكرار فترة الاختبار في حدود مدّتها القصوى.

وهذه القيود التي نصّ عليها المشرّع هي من النظام العام الحمائيّ، إذ لا يجوز الاتفاق على الإنقاص منها، ولكن بالإمكان الاتفاق على زيادتها. فيجوز الاتفاق -على سبيل المثال- على خفض مدّة التجربة، وجعلها شهراً واحداً أو شهرين بدلاً من ثلاثة أشهر. كذلك، يمكن الاتفاق على إخطار العامل قبل فترة معيّنة من إنهاء عقد العمل، إذا لم يرغب صاحب العمل في الاستمرار بعلاقة العمل.

ولكن، يجب أن يُذكر في العقد أنّه عقد عملٍ تحت الاختبار، أم يكفي الاتفاق الشفهيّ بشأن وجود فترة اختبار ليغدو هذا العقد مستثنى من قاعدة الإخطار؟

٢- شكل الاتفاق على شرط الاختبار:

يرى أحد شُرّاح القانون^١ أنّه يجب أن يُذكر في عقد العمل صراحةً أنّه عقد عملٍ تحت الاختبار. أمّا إذا لم يُذكر ذلك، يُعدّ العقد في هذه الحالة عقد عملٍ عاديّ يخضع لقيد الإخطار. وليس لصاحب العمل بعد ذلك الادعاء أنّه تمّ الاتفاق شفاهاً على وجود فترة اختبار؛ لما في ذلك من توافقيّ مع قواعد قانون العمل من جهة، ولما يحقّقه اشتراط الاتفاق الصريح من حماية أكبر للطرف الضعيف في هذه العلاقة، وهو العامل من جهةٍ أُخرى^٢.

وفي السياق ذاته، يرى أحد شُرّاح القانون^٣ أنّ وجود شرط الاختبار يشكّل استثناءً على القاعدة العامة، التي توجب أن يُبرّم عقد العمل بصورة نهائيّة. وما يأتي خلاف الأصل يجب أن يكون -وفقاً لرأيه- ثابتاً بالكتابة.

(١) إسماعيل غانم، قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٨.

أيضاً السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، ٢٠١٠، مرجع سابق، ص ١٣٩.

(٢) شواخ محمد الأحمد، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

(٣) محمد إبراهيم بندري، مرجع سابق، ص ٦٩-٧٠.

وفي اتجاهٍ معاكسٍ، يرى جانبٌ من سُراح القانون^١ أنه يمكن استخلاص الاتفاق على شرط الاختبار من خلال ظروف التعاقد. فالاتفاق على شرط الاختبار يمكن أن يكون صريحاً وثابتاً في العقد، أو ضمناً، طالما أن إرادة الطرفين اتجهت وبصورة يقينية إلى إبرام عقد عمل بشرط الاختبار.

ومن جهتنا نرى أنه لا بدّ من التمييز بين حالتين: حالة أن يكون اتفاق العمل مكتوباً، وحالة عدم وجود اتفاقٍ كتابيٍّ لعقد العمل.

ففي الحالة الأولى، ونحن أمام عقدٍ تمّ تفريغ مضمونه بصورة كتابية، لا يمكن لصاحب العمل أن يُثبت أنه تمّ الاتفاق مع العامل على جزئية معينة من جزئيات العقد بصورة شفوية، وهي تلك الجزئية التي تُثبت وجود فترة اختبار. فما يصدق على الأصل يصدق على الفرع كذلك.

وبالتالي، مادام عقد العمل لا يتضمّن بنداً يُشير إلى فترة الاختبار، ليس بمقدور صاحب العمل بعد ذلك الادعاء بوجودها، وإثبات عكس ما هو ثابتٌ بالكتابة، إلا بالكتابة. وعدم وجود بندٍ يشير إلى فترة الاختبار يعني الرجوع إلى الأصل، وهو أن عقد العمل أبرم بصورة نهائية، ولا يمكن إنهاؤه دون مراعاة مهلة الإخطار.

أما في حال عدم وجود اتفاقٍ كتابيٍّ لعقد العمل، عندها بإمكان صاحب العمل إثبات الاتفاق على شرط الاختبار -كما هو بالنسبة لكافة بنود عقد العمل- بكافة طرق الإثبات. ذلك أن المادة (٤٧/ب) من قانون العمل السوري أجازت للعامل إثبات حقوقه في حال غياب الاتفاق المكتوب لعقد العمل بكافة طرق الإثبات، وسمحت لصاحب العمل بإثبات العكس بكافة طرق الإثبات كذلك.

ويؤخذ على موقف قانون العمل السوري فيما يتعلّق بمسألة الإثبات أنه ابتعد عن القاعدة التي كانت تحكم إثبات علاقات العمل في ظلّ قانون العمل القديم، والتي كانت تُجيز وفقاً للمادة (٤٣) منه للعامل فقط إثبات عقد العمل بجميع طرق الإثبات، دون صاحب العمل الذي لا يمكنه إثبات عقد العمل وتفصيله الأخرى إلا بالكتابة.

علماً أن خروج المشرع العماليّ على القواعد العامة للإثبات لصالح العامل، يُعدّ التطبيق الأبرز والأهمّ لمبدأ مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل. فهو يحمي جميع حقوق العامل من الهدر والضياع^٢.

وبالإضافة إلى هذا الشكل، هناك شكلٌ آخر لا يمكن أن يُفرض شرط الاختبار من خلاله هو:

النصّ على وجود فترة اختبار في اللائحة الداخلية للمنشأة؛ ذلك أن فترة الاختبار ليست من المسائل

(١) همام محمد محمود، مرجع سابق، ص ١٦٥.

أيضاً محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٦٦٧.

(٢) اهاب حسن اسماعيل، مرجع سابق، ص ٤١٥.

التنظيمية التي يستقلّ بتقديرها صاحب العمل، بل تخضع للتفاوض بين طرفي علاقة العمل، بغية الوصول إلى اتفاق بشأن المسألة. كذلك، لا يطلع العامل على مضمون اللائحة إلا بعد التحاقه بالعمل، الأمر الذي يتعارض مع ضرورة العلم المسبق في مرحلة التعاقد -وقبل الالتحاق بالعمل- بشرط الاختبار^١.

وبالتالي، لا يمكن لصاحب العمل أن يُنهي عقد العمل دون التقيّد بشرط الإخطار في حالتين وهما: حالة عدم وجود اتفاق مكتوب بخصوص شرط الاختبار، بالرغم من وجود عقد عمل مكتوب. كذلك، إذا كان شرط الاختبار على شكل بندٍ مدرج في اللائحة الداخلية للمنشأة.

ولكن ماذا لو أغفل طرفي علاقة العمل أثناء اتفاقهما على إبرام عقد عملٍ بشرط الاختبار التطرّق لمدة الاختبار، بحيث تمّ الاتفاق بين الطرفين على وجود فترة اختبار، دون تحديد مدّتها؟ أيؤثّر ذلك على حقوق العامل المتعلقة بالإخطار؟

٣- أهمية الاتفاق على مدة الاختبار:

يرى أحد شُراح القانون^٢ أنّ عدم الاتفاق على مدّة معيّنة لشرط الاختبار يجعل من الاتفاق على شرط الاختبار باطلاً؛ لعدم تعيين محلّ الالتزام، بنوعه ومقداره. بحيث يُعدّ العقد في هذه الحالة عقد عملٍ نهائيّ، لا يخضع لفترة اختبار، ولا يمكن إنهاؤه دون الالتزام بمهلة الإخطار.

في حين يرى شارح آخر للقانون^٣ أنّ شرط الاختبار يكون صحيحاً، وتحدّد فترة الاختبار بالمدة القصوى المنصوص عليها في قانون العمل. فمدّة الاختبار ليست ركناً لانعقاد عقد العمل بشرط الاختبار.

ومن جهتنا نؤيّد الاتجاه الأول؛ فعدم اتفاق طرفي علاقة العمل على مدّة الاختبار يجعل من شرط الاختبار باطلاً، في حين يظلّ عقد العمل صحيحاً، ولكننا نختلف معه في تعليل هذا البطلان.

ذلك أنّنا نرى أنّ عدم اتفاق الطرفين على مدّة الاختبار لا يعني عدم الاتفاق على محلّ الالتزام. إذ يُعدّ محلّ الالتزام هو القيام بالعمل المُتفق عليه. أمّا نوع الالتزام ومقداره، فالمقصود منه نوع العمل المطلوب من العامل أدائه ومقداره. وهذا الالتزام الأصل فيه أن يستمرّ خلال المدّة المتفق عليها، بغية التوثّق من ملائمة العقد لطرفي علاقة العمل.

(١) محمد إبراهيم بندري، مرجع سابق، ص ٧٠.

(٢) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص ٦٨٠.

(٣) حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٤٥.

وعليه، لا تشكّل مدّة الاختبار محل الالتزام في عقد العمل، إنّما هي ظرفٌ يرافق تنفيذ العامل لالتزامه بالقيام بالعمل، الذي يُعدّ الغاية الوحيدة المرجوة من عقد العمل بشرط الاختبار. إلا أنّ مرور الزمن يساعد في الكشف عن مدى ملائمة العقد لمتطلبات طرفي علاقة العمل، الأمر الذي يعني أنّه عنصر جوهري للوصول إلى نتيجة الاختبار، دون أن يكون جوهرياً لإبرام عقد عمل تحت الاختبار. فيمكن أن يصل الطرفان إلى هذه النتيجة بعد أسبوع، وقد تطول المدة أكثر من ذلك. عندها يتدخل المشرع حفاظاً على حقوق العامل من الاستغلال بقاعدة أمرة لا يجوز مخالفتها إلا لمصلحة العامل، وهذه القاعدة تحدّد الحدّ الأقصى لفترة الاختبار بثلاثة أشهر.

ولكننا نرى في قول المشرع "تحدد مدّة الاختبار في عقد العمل" دلالة واضحة على بطلان الشرط الاتفاقي المتعلّق بالاختبار في حال عدم تحديد مدّته. ذلك أنّ المشرع لو لم يقصد ضرورة النصّ على مدّة الاختبار في عقد العمل، لما بدأ النصّ القانوني بهذه الجملة، إنّما بدأها من شقّها الثاني بقوله: "لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر". ومؤكّد أنّ المشرع لا يضيف جملةً إلى نصّ قانوني من باب اللغو أو اللغظ، دون أن يقصد المعنى القانوني لهذه الجملة.

فإذا كانت حقوق العامل المتعلّقة بإبرام عقد عمل تحت الاختبار محلّ حماية المشرّع لدرجة اشتراط الاتفاق على مدّة الاختبار تحت طائلة بطلان شرط الاختبار، فهل كانت حقوقه المتعلّقة بإنهاء عقد العمل محلّ حماية كذلك؟

٤ - حقوق العامل المتعلّقة بانتهاء عقد عملٍ بشرط الاختبار:

نلاحظ من خلال قراءتنا لنصّ المادة (٤٩) من قانون العمل السوري أنّ المشرع لم يتطرّق لذكر أيّ حقّ من الحقوق الناشئة عن عقد العمل، والتي تثبت للعامل الذي يُبرم عقد عملٍ بشرط الاختبار، كأبيّ العامل الذي يبرم عقد عملٍ عاديّ.

وهذا إن دلّ على شيءٍ فهو يدلّ على أنّ فترة عمل العامل خلال مدّة الاختبار تُعدّ مشمولةً بالحماية القانونية المقرّرة للأخير أثناء أدائه العمل التابع المأجور بموجب أحكام قانون العمل، وذلك من حيث الحقوق والواجبات. الأمر الذي ينفي مبرّر ذكرها تجنباً للتكرار. وعلى العكس من موقف قانون العمل السوري أكّد قانون العمل الأردني^١ بنصّ صريحٍ حقّ العامل تحت الاختبار في الحدّ الأدنى للأجر.

ولكن ما يميّز عقد العمل بشرط الاختبار عن عقد العمل العادي هو إمكانية إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، قبل انقضاء المدّة المحدّدة في العقد، ودون أن يكون الطرف الذي أقدم على إنهاء العقد ملزماً

(١) انظر المادة (٣٥/ب) من قانون العمل الأردني.

بمراعاة مهلة الإخطار. وهو ما نصّ عليه قانون العمل السوري^١ بقوله: "ويحقّ لكلّ من الطرفين إنهاء العقد دون سابق إخطار أو تعويض ودون أن تترتّب على صاحب العمل أي مسؤولية". كذلك، لم يلزم قانون العمل المصري صاحب العمل بمراعاة آية مهلة للإخطار قبل إنهاء عقد العمل بشرط الاختبار.

وفي تجاهٍ معاكسٍ، حفظ قانون العمل المغربي^٢ حقّ العامل في الإخطار. فأعطى العامل الذي أمضى أسبوعاً واحداً على الأقل في العمل الحقّ في الحصول على مهلة إخطار مدتها يومين، إذا كان يتقاضى أجره باليوم أو بالأسبوع أو كل خمسة عشر يوماً. بينما يحصل العامل الذي يتقاضى أجره بالشهر على مهلة إخطار مدتها ثمانية أيام تسبق الإنهاء، هذا ما لم يرتكب خطأ جسيماً.

وحسناً فعل قانون العمل المغربي، بتصديّه لمسألة إنهاء عقد العمل تحت الاختبار؛ نظراً لما يخلقه هذا الإنهاء من مشاكل تتعلّق بعنصر المفاجأة للعامل. فالزم صاحب العمل بمدّة إخطارٍ يجب مراعاتها قبل إنهاء عقد العمل بشرط الاختبار.

وتُعدّ هذه المهلة -من وجهة نظرنا- منصفةً بحقّ طرفي علاقة العمل؛ فهي مقرّرة بصورة لا يمكن أن يغدو وجود العامل خلالها عبئاً على المنشأة، نظراً لقصر مدتها، وليست معدومة الوجود، كي لا يتسبّب الإنهاء المفاجئ بمشاكل اجتماعية واقتصادية للعامل، وكذلك مشاكل نفسية؛ نتيجة خسارته العمل مع عدم وجود فرصة كافية أمامه لإيجاد عملٍ بديل بين ليلة وضحاها.

لذلك، وأمام كلّ هذه الإيجابيات التي يمكن أن تترتّب على الإخطار، فإننا نقترح على قانون العمل السوري إلزام صاحب العمل الذي يرغب بإنهاء عقد العمل تحت الاختبار بإخطار العامل قبل ثلاثة أيام من تاريخ إنجائه عقد العمل، تحت طائلة إلزامه بدفع أجر هذه المدّة للعامل في حال عدم مراعاته لها.

في حين أتى قانون العمل الكويتي^٣ بميزةٍ أخرى لمصلحة العامل. فالزم صاحب العمل الذي يرغب بإنهاء عقد العمل بشرط الاختبار، بأن يدفع للعامل مكافأة نهاية الخدمة، والتي تتناسب طردياً مع مدّة خدمة العامل، وفقاً لأحكام مكافأة نهاية الخدمة الكويتي.

ولم ينص قانون العمل السوري على هذه الميزة كذلك. والميزة الوحيدة التي ضمنها للعامل هي في حال استمرار علاقة العمل، إذ تدخل مدّة الاختبار في حساب مدّة خدمة العامل. ونستطيع القول: إنّها الإيجابية الوحيدة التي نصّ عليها قانون العمل السوري، مع انعدام كافة المزايا التي يمكن أن تُرافق إنهاء عقد العمل بشرط الاختبار من قبل صاحب العمل.

(١) انظر المادة (٤٩/أ) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (١٣) من قانون العمل المغربي.

(٣) انظر المادة (٣٢) من قانون العمل الكويتي.

وبالتالي، لا يُعدّ عقد العمل بشرط الاختبار مشمولاً بأيّة مِيزة من مزايا عقد العمل محدّد المدة؛ ذلك أنّ المدة المحدّدة في عقد العمل بشرط الاختبار لا تُعدّ ملزمة لطرفي العلاقة. وعليه، فإنّ إنهاء العقد قبل انتهاء المدة المنقّح عليها لا يدخل في إطار الإنهاء غير المبرّر.

لذلك، لا تترتّب على الطرف الذي أقدم على الإنهاء أيّة المسؤولية، كذلك التي تترتّب على الطرف الذي أقدم على إنهاء عقد العمل محدّد المدة، أو عقد العمل غير محدّد المدة دون مراعاة مهلة الإخطار.

ولكن، ما هو التعويض المقرّر لمصلحة العامل في حال مخالفة صاحب العمل لمبدأ الإخطار؟

المطلب الثاني

تعويض مهلة الإخطار

إنّ التعويض المقرّر لمصلحة العامل في حال عدم التزام صاحب العمل بمراعاة مهلة الإخطار يأتي كشكلٍ من أشكال التنفيذ بطريق التعويض، بعد امتناع صاحب العمل عن تنفيذ التزامه عيناً، وذلك بإعطاء العامل العمل خلال مهلة الإخطار، مع أدائه الأجر المقرّر للأخير خلال هذه الفترة.

وتُعدّ هذه القاعدة من تطبيقات القاعدة العامّة للتنفيذ الواردة في القانون المدني^١، والتي تُحيل الطرف الممتنع عن تنفيذ التزامه عيناً إلى التنفيذ بطريق التعويض، مادام ذلك لا يُلحق الضرر بالدائن، وهو العامل في حالتنا هذه.

والتعويض المقرّر لمصلحة العامل في حال عدم مراعاة صاحب العمل مهلة الإخطار يثبت له سواءً أكان الإنهاء مبرّراً أم لم يكن كذلك. باستثناء حالة الخطأ الجسيم المُرتكب من قبل العامل، الذي يُبرّر إعفاء صاحب العمل من مراعاة مهلة الإخطار. فهذا التعويض يحمل معنى الجزاء المقرّر قانوناً على الطرف الذي يُنهي عقد العمل غير محدّد المدة دون مراعاة مهلة الإخطار، دون أن يتأثر ذلك بمدى مشروعية مبرّر الإنهاء.

فما هو مقدار التعويض المستحقّ للعامل في حال عدم مراعاة صاحب العمل مهلة الإخطار؟ (الفرع الأول)، وما هو مدى استقلال تعويض مهلة الإخطار عن تعويض الإنهاء غير المبرّر؟ (الفرع الثاني).

(١) انظر المادة (٢/٢٠٤) من القانون المدني السوري

الفرع الأول

مقدار تعويض مهلة الإخطار

تصدى قانون العمل السوري لمسألة تحديد مقدار التعويض المترتب على الطرف الذي يُنهي عقد العمل دون الإلتزام بمراعاة مبدأ الإخطار، دون أن يتركه خاضعاً لسلطة القضاء. وحسناً فعل المشرع بتحديد مقدار التعويض بمبلغ جزائي، مقدراً إياه بمبلغ مساوٍ للأجر عن مهلة الإخطار^(١).

ولكن، يؤخذ على موقف قانون العمل السوري في المادة (٥٦/ب) أنه ساوى بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلّق بالتعويض المترتب على عدم مراعاة مهلة الإخطار، محدداً إياه ببديل أجر العامل عن مدة الإخطار أو عن المدة المتبقية منها. هذا ما لم يكن العامل مُعفى من مراعاة مهلة الإخطار.

ومن جهتنا نعتقد أنّ هذه المساواة بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلّق بمقدار التعويض غير مبرّرة؛ وذلك لاختلاف مقدار الضرر الذي يُصيب الطرفين نتيجة عدم مراعاة مهلة الإخطار، الأمر الذي يقتضي التمييز بينهما من حيث مقدار التعويض تبعاً لذلك، تماشياً مع مقتضيات العدالة.

لذلك، فإننا نقترح تعديل هذه المادة وإلزام العامل الذي يُنهي عقد العمل دون مراعاة مهلة الإخطار، أو قبل انتهاء هذه المهلة بأداء تعويض لصاحب العمل يُعادل نصف أجره عن مهلة الإخطار؛ وذلك لحاجة العامل للأجر من جهة، ولأنّ عدم مراعاته لمهلة الإخطار لن يُلحق بصاحب العمل ضرراً كبيراً؛ نظراً لكثرة عرض الأيدي العاملة من جهةٍ أخرى. باستثناء هؤلاء الذين يشغلون إدارة المنشأة.

ومثل هؤلاء العاملين يلجأ أصحاب العمل -في غالب الأحيان- إلى تضمين عقودهم شرطاً يلزمهم بمهلة إخطارٍ أطول عمّا نصّ عليه القانون، ويرتّب عليهم شرطاً جزائياً في حال تركهم العمل، قبل انتهاء مهلة الإخطار المتفق عليها.

إلا أنّ هذا الشرط لا يُعمل به؛ لأنّه يتعارض مع قاعدة من النظام العام الحمائي، وهي تلك القاعدة التي تُجيز لطرفي علاقة العمل ترك العمل شريطة مراعاة مهلة الإخطار، والتي حدّدها قانون العمل السوري بشهرين تسبقان الإنهاء -ما لم يتمّ الاتفاق على مهلةٍ أقل- مع ضرورة توفّر المبرر المشروع.

وبالتالي، يُعدّ هذا الشرط الاتفاقيّ باطلاً، ويتمّ العمل بمهلة الإخطار التي نصّ عليه قانون العمل، وبالجزاء المنصوص عليه -في حال مخالفة القاعدة الخاصّة بمهلة الإخطار- بالرغم من وجود

(١) انظر المادة (٥٦/ب) من قانون العمل السوري.

شرط اتفاقياً بتغريم العامل بمبلغ أكبر مما هو محدد قانوناً؛ لما في ذلك من ضررٍ جليٍّ يصيب مصالح العامل.

ولكن، أيعدّ التعويض المترتب في ذمة صاحب العمل نتيجة عدم مراعاته مهلة الإخطار التعويض الوحيد المستحق للعامل؟ أم أنّ عدم مشروعية سبب الإنهاء يرتب هو الآخر التزاماً بالتعويض؟

الفرع الثاني

استقلال تعويض الإخطار عن تعويض الإنهاء غير المبرر^١

إذا كان الإخطار إجراءً يسبق الإنهاء، فهذا المر لا يؤدي بالضرورة إلى الوحدة بينهما فهما يتميزان عن بعضهما من حيث الطبيعة والتعويض المقرر في حال مخالفتها.

فما هي مبررات استقلال تعويض الإخطار عن تعويض الإنهاء غير المبرر؟ وما هو مقدار تعويض الإنهاء غير المبرر؟

أولاً- مبررات الاستقلال بين التعويضين:

يهدف مبلغ التعويض المستحق للعامل في حال عدم مراعاة صاحب العمل مهلة الإخطار إلى تعويضه عن حقه في أداء العمل، والحصول على الأجر تبعاً لذلك، خلال الفترة المحددة قانوناً قبل الإنهاء الفعلي لعقد العمل.

في حين أنّ التعويض المستحق للعامل في حال إنهاء صاحب العمل عقد العمل دون مبرر مشروع، يأتي لتعويضه عن خسارته لمصدر دخله دون أيّ خطأ ارتكبه، ودون وجود مبرراتٍ تتعلق بالعمل.

لذلك، بالإمكان الجمع بين التعويض عن مهلة الإخطار والتعويض عن الإنهاء غير المبرر؛ لاختلافهما من حيث الأساس القانوني. وبالتالي، فالجمع بينهما لا يشكّل وفقاً لرأى محكمة النقض المصرية مخالفة لمبدأ وحدة الجزاء المفروض على خطأ صاحب العمل^٢.

(١) إنّ استقلال مبلغ التعويضين المقررين للعامل عن بعضهما، وهما تعويض مهلة الإخطار وتعويض الإنهاء غير المبرر يعني إمكانية الجمع بينهما دون وجود أيّ مانع قانوني. أمّا في حال عدم استقلالهما، فهذا يؤدي إلى القول بأنّ الحصول على أحدهما يُسقط حقّ العامل في الحصول على الآخر.

(٢) طعن مدني رقم (١٩٠٣) لسنة ٥٣ق، جلسة ٢٨/٣/١٩٨٨. مذكور لدى: محمد عبد الكريم نافع، مرجع سابق،

ولأنّ عدم مراعاة مهلة الإخطار شيءٌ وعدم وجود مبرّر قانونيٍّ للإنتهاء شيءٌ آخر، ولا يُغني التزم صاحب العمل بأحدهما عن التزامه بالآخر، فالتعويض المترتب على عدم مراعاة كلّ منهما مستقلٌّ عن الآخر. والإقرار بهذا الاستقلال يستدعي الإقرار بإمكانية الجمع بينهما.

والاختلاف بين التعويضين لا يقتصر على أساسهما القانوني فحسب، إنّما يمتدّ إلى مقدارهما كذلك. فما هو مقدار التعويض المقرّر عن الإنتهاء غير المبرّر؟

ثانياً- تعويض الإنتهاء غير المبرّر:

يترتب على الإنتهاء غير المبرّر حقّ للعامل في التعويض. والأصل أن يكون شكل التعويض، ومقدار التعويض المستحقّ للعامل في كلّ حالات الإنتهاء غير المبرّر واحداً.

إلا أنّ نهج قانون العمل السوري كان مختلفاً. إذ ميّز بين التعويض المستحقّ للعامل الذي أنهى صاحب العمل عقده دون مبرّر مشروعٍ وفقاً للمادة (٦٦)، والعامل الذي أنهى عقده وفقاً للمادة (٦٧).

فألزم قانون العمل السوري^١ صاحب العمل الذي يُنهي عقد العمل بسبب إحدى الحالات المذكورة في المادة (٦٧/أ) بإعادة العامل إلى عمله، وتسديد كامل أجوره عن فترة توقيفه عن العمل.

وبالتالي، سلك قانون العمل السوري طريق التنفيذ العيني. ولكن، مراعاةً منه للطبيعة الخاصّة لعلاقات العمل؛ كونها قائمة على الاعتبار الشخصي؛ ولا يستوي استمرار علاقة العمل بالرغم من عدم رغبة صاحب العمل، عاد وتراجع المشرّع^٢ عن موقفه، في سلوك طريق التنفيذ العيني، وسمح للقاضي باللجوء إلى التنفيذ بطريق التعويض، باستثناء حالتين ظلّ متمسكاً بالأصل بالنسبة إليهما وهما: حالة الفصل بسبب ممارسة النشاط النقابي، وحالة الفصل بسبب ممارسة النشاط الانتخابي.

وأما في الحالات الأخرى إذا ارتأت المحكمة أنّ عودة العامل إلى عمله غير ملائمة، يجب عليها أن تحكم بالتعويض المحدّد قانوناً. وحدّد قانون العمل السوري مقدار التعويض المترتب على الإنتهاء بسبب إحدى الحالات المذكورة في المادة (٦٧/أ) بأجر شهرين عن كلّ سنةٍ من سنوات العمل، على أن لا يتجاوز مبلغ التعويض مانتي مثل الحد الأدنى العام للأجور.

في حين لم يتبنّ قانون العمل السوري مبدأ التنفيذ العيني بالنسبة لأيّ من حالات الإنتهاء غير المبرّر المذكورة في المادة (٦٦/أ) منه. وأبعد من ذلك، حدّد سقف التعويض المستحقّ للعامل عن الإنتهاء غير المبرّر في هذه الحالة بمبلغ أقلّ من الذي حدّده لحالات الإنتهاء غير المبرّر المذكورة في

(١) انظر المادة (٦٧/ب) من قانون العمل السوري.

(٢) انظر المادة (٦٧/ج) من قانون العمل السوري.

المادة (٦٧/أ) منه. إذ جعل الحد الأعلى لمبلغ التعويض أجر شهرين عن كل سنة من سنوات العمل، على أن لا يزيد مجموع التعويض على مائة وخمسين مثل الحد الأدنى العام للأجور.

وهذا السقف الأعلى الذي نصّ عليه قانون العمل السوري يُعدّ ملزماً للقاضي، إذ لا يجوز تجاوزه احتراماً للشرعية القانونية. كذلك، يُعدّ ملزماً لصاحب العمل، مع إمكانية الاتفاق على مبلغ أعلى، تماشياً مع الطابع الحمائي لهذه القاعدة.

ومن جهتنا نعتقد أنّ سبب سلوك المشرع طريق التنفيذ العيني بالنسبة لحالة الإنهاء بسبب النشاط الانتخابي أو النشاط النقابي هو رغبة المشرع في استبعاد هذين السببين من أسباب ومبررات إنهاء عقد العمل؛ احتراماً لقدسية العمل النقابي والنشاط الانتخابي، ذلك أنّ العمل في هذين المجالين يحقق المصلحة العامة، الأمر الذي يبرّر خصّهما بحكم خاصّ. على عكس الحالات الأخرى المذكورة في المادة ذاتها، والتي تسعى لحماية المصالح الخاصة للأفراد. الأمر الذي يبرّر إلزام صاحب العمل بالتعويض لا بالتنفيذ العيني.

في حين أنّ التمييز بين الحالات المذكورة في المادة (٦٧/أ) والحالات المذكورة في المادة (٦٦/أ) تعود إلى رغبة المشرع في الحفاظ على الحريات الشخصية للعامل، وإبعادها عن سلطة صاحب العمل في الإنهاء، وذلك بجعل سقف التعويض المستحق للعامل أعلى.

علماً أنّ حالات الإنهاء غير المبرر الوارد ذكرها في المادة (٦٦) لا تقلّ أهميّة عن تلك المذكورة في المادة (٦٧)، كي يخصّها المشرع بنسبة تعويض أعلى عن سابقتها.

لذلك، فإننا نقترح توحيد الحد الأعلى للتعويض المستحق عند تحقق إحدى حالات الإنهاء غير المبرر دون تفرقة، وذلك بجعلها مائتي الحد الأدنى للأجر، بغية توحيد الأحكام القانونية التي تخص التعويض ذاته من جهة، ولتحقيق حماية أكبر للعامل في مواجهة استعمال صاحب العمل لرخصة الإنهاء، من جهة أخرى.

وبناءً على ما سبق نستطيع القول: إنّ الإخطار يشكّل الضمانة الأخيرة لاستمرار عقد العمل لفترة محدّدة من الزمن، يضمن العامل خلالها حصوله على أجر إضافي، بالرغم من رغبة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل. كذلك تتيح له هذه الفترة -المقدّمة كمنحة من قبل المشرع- فرصة البحث عن عمل آخر، يقيه شرّ البطالة وانعدام الدخل، في حال نجح في إيجاد عمل آخر خلال هذه المهلة.

الخلاصة:

يجب على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمبرراتٍ تتعلّق بالعمل، تحت طائلة اعتبار الإنهاء غير مبرر، ومن يترتّب على ذلك من حقّ للعامل في التعويض عن هذا الإنهاء.

إلا أنّ ضرورة حماية حقوق العامل الملاصقة لشخصه من حرية الرأي والتعبير سواءً عن الشكل أم عن المضمون، إلى حرية الإنتماء الدينيّ والحزبيّ، وحق تقديم الشكوى وأداء الشهادة، دعا المشرّع إلى التدخّل. كذلك، ضرورة صون حقوق العامل وكرامته وصحته من الأخطار دعا المشرّع إلى منح العامل حق ترك العمل، مع اعتبار الإنهاء صادراً عن صاحب العمل.

فاعتبر الإنهاء المستند لإحدى هذه الأسباب إنهاءً غير مبرّر بحكم القانون. إذ يكفي أن يُثبت العامل أن الإنهاء تمّ لإحدى هذه الأسباب كي يستحقّ تعويض الإنهاء غير المبرّر. على عكس الحالات الأخرى للإنهاء التي تخضع لسلطة القاضي الموضوعيّة، لتقدير مدى صلاحية السبب الدافع للإنهاء كمبرّر مشروع للإنهاء.

وإذا كنّا أمام عقد عملٍ غير محدّد المدّة كان من واجب صاحب العمل الإلتزام بمبدأ الإخطار قبل إنتهائه عقد العمل. فإذا أنهى عقد العمل دون مراعاة هذه المهلة -باستثناء حالة الخطأ الجسيم- كان ملزماً بأداء تعويضٍ للعامل يُعادل بدل أجره عن مهلة الإخطار.

ولأنّ الضرر الذي يُصيب العامل يكون أكبر عادةً من صاحب العمل في حال الإنهاء، فإنّنا اقترحنا عدم المساواة بينهما، من حيث مبلغ التعويض المستحقّ عن عدم مراعاة مهلة الإخطار.

وبذلك يكون الإخطار الخطوة الأخيرة في طريق حماية حقوق العامل العقديّة المتعلّقة بالإنهاء. فهو يشكّل حماية له من الإنهاء المفاجئ لعقد العمل، ويضمن له دخلاً إضافياً -رغمًا عن إرادة صاحب العمل- لفترةٍ من الزمن، بأمل إيجاده عملاً جديداً يساعده في تحمّل أعبائه الماديّة، بفضل اعتماده على قوّة ساعده، وحكمة مشرّعي قانون العمل، في الدفاع عن حقوقهم المشروعة؛ كي لا يتحوّل وقود حاجتهم الماديّة، وشعورهم بالظلم، إلى نارٍ تحرق المجتمع بأسره وتدمّر اقتصاده.

الخاتمة

تبنى قانون العمل السوري مجموعة من الضمانات التي تساهم في حماية حقوق العامل، من حيث الأجر، وحقه في أداء العمل المتفق عليه، وحصوله على الإجازات في العديد من المناسبات، واستمراره في العمل ما لم يرتكب خطأ جسيماً، وأخيراً حقه في الإخطار الذي يسبق إنهاء عقد العمل.

وهذا إن دلّ على شيء، فهو يدلّ على أهميّة حماية حقوق العامل؛ ضماناً لاستقرار المجتمع وازدهاره. بالرغم من ذلك، فالضمانات التي تبناها قانون العمل السوري لحماية العامل لا ترقى لأن تشكل نظاماً قانونياً متكاملًا يحمي أجر العامل وحقوقه الأخرى المنبثقة عن عقد العمل. فهي تنصّ على الحدّ الأدنى من القيود والضمانات التي لا يمكن ممارسة العمل التابع للمأجور دون الإقرار بوجودها.

وبالتالي، نستطيع القول: إنّ مؤسسة النظام العام الحمائي في قانون العمل السوري فشلت في تحقيقها هدف قانون العمل في حماية العامل، وابتعدت عن هذا الهدف متخذةً منحى آخر، أرادته صناع القرار الاقتصادي في البلد، وهو جعل التنازلات والتضحيات المؤهوية في قانون العمل لأرباب العمل وسيلةً لجذب رؤوس الأموال العربية والأجنبية.

ومما لا شكّ فيه أنّ هذا الهدف الاقتصادي لا يمكن تحقيقه من خلال قانون العمل، وإلا فقد قانون العمل مبرّر وجوده وتحولّ إلى قانون يخدم الاقتصاد الوطني بدلاً من أن يخدم العامل السوري.

ولذلك، فإننا نرى أنّ هذا الهدف الاقتصادي يمكن تحقيقه من خلال وسائل أخرى بعيدة عن حقوق العامل، كالإعفاء الضريبي والقروض طويلة الأجل على سبيل المثال. أمّا قانون العمل فيبقى محافظاً على دوره الأساسي في حماية حقوق الطبقة العاملة والمستحقات العمالية الأخرى، والتي أثبتت التجارب على مرّ الزمان أنّها صمام الأمان للحفاظ على أمن المجتمع وسلامته.

وفي ضوء هذا الاستنتاج الذي توصلنا إليه في هذه الدراسة سأعرض مجموعة من النتائج والمقترحات التي نأمل أن تساهم في تأمين حماية أفضل لحقوق العامل.

أولاً- النتائج:

1. ألزم قانون العمل السوري صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل بالعملة الوطنية. ومن جهتنا نعتقد أنّ هذه القاعدة من النظام العام الاقتصادي، لا من النظام العام الحمائي. فلا يجوز العمل بخلافها ولو كان في ذلك مصلحة للعامل؛ حمايةً للمصالح الاقتصادية والنقدية للبلد.
2. لا تشكل فئة المتدرجين استثناءً حقيقياً على نظام الحدّ الأدنى للأجر؛ إذ يُعدّ أعضاؤها متدرجون يتعلّمون المهنة أكثر منهم عمّالاً بحاجة إلى حماية قانون العمل. وبالرغم من ذلك، نصّ قانون العمل السوري على حقّهم في الحصول على الحدّ الأدنى للأجر بمجرد أن يقتربوا من إنهاء مرحلة التدرج، والولوج في مرحلة العمل.

٣. لم يأت قانون العمل السوري بنص صريح على ضرورة أن لا يقلّ الأجر الاتفاقيّ عن الحدّ الأدنى العام للأجر. فنصّ في المادة /٧٦/ على أنّه: "يحدّد الأجر في عقد العمل الفرديّ، أو بالاستناد لاتفاق العمل الجماعيّ، أو للنظام الأساسيّ للعمل في المنشأة، أمّا إذا لم يحدّد الأجر بأيّ من هذه الطرق استحقّ العامل الحدّ الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة". ويُفهم من النصّ السابق أنّه إذا لم يُحدّد عقد العمل أجر العامل، فإنّه يستحقّ الحدّ الأدنى لأجر المهنة أو الحرفة التي يُمارسها. أمّا إذا تمّ تحديد الأجر سواءً في عقد العمل الفرديّ أم في عقد العمل الجماعيّ، استحقّ العامل الأجر المتفق عليه، ولو كان أقلّ من الحدّ الأدنى لأجر المهنة أو الحرفة التي يُمارسها.

٤. نصّت المادة /٧٦/ من قانون العمل السوري على اعتبار اللائحة الداخليّة وسيلة من وسائل تحديد الأجر. إلا أنّنا نرى أنّ اللائحة الداخليّة وسيلة من وسائل تنظيم العمل داخل المنشأة. لذلك، لا يمكن أن تتضمن عناصر ذات طابع اتفاقيّ، كالأجر.

٥. نصّ قانون العمل السوري في المادة /٧٤/ على أنّه: "لا يجوز أن يقلّ الحدّ الأدنى العام لأجر العمّال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحدّ الأدنى العام للأجر". وقصد المشرّع بالحدّ الأدنى العام لأجر العمّال العاديين الحدّ الأدنى الخاص للأجور في مهنة معينة في منطقة عملها، والتي يصدر قرار بتحديدّها من مديريات العمل.

٦. ألزم قانون العمل السوريّ صاحب العمل الذي يُخالف الحدّ الأدنى للأجر بدفع الفرق بين الأجر الفعليّ والحدّ الأدنى للأجور في الباب الخاص بالعقوبات. ولكننا نرى أنّ الحكم على صاحب العمل بدفع الفرق لا يحمل معنى الجزاء، بل يأتي تنفيذاً لقاعدة قانونيّة تُعدّ من النظام العام الحمائيّ، وإلزام صاحب العمل بإعمال حكمها بعد أن امتنع عن الالتزام بها طواعيّة، فأصبح من الواجب إلزامه بها بموجب حكم قضائيّ.

٧. بدأ قانون العمل السوري في المادة ٧٠/ب منه تعداد الضوابط الناظمة لعمل اللجنة اللجنت الوطنية لتحديد الأجور بضابط الأزمة الاقتصاديّة، الذي يصبّ في مصلحة صاحب العمل، قبل الاهتمام بمصلحة العامل.

٨. يستغرق الحدّ الأدنى الخاص للأجور في مهنة معينة الحدّ الأدنى العام إذا كان أعلى منه. لذلك، يجب على صاحب العمل التقيّد بالحدّ الأدنى الخاص للأجر في حال وجوده.

٩. تُثير المزايا العينيّة مشكلةً بالنسبة لمسألة الحدّ الأدنى للأجر، تتجلّى في تقييم قيمتها بالمال. إذ لا تمثّل المزايا العينيّة التي يقدّمها أصحاب العمل لعمّالهم في معظم الأحيان قيمة ماديّة كبيرة بالنسبة إليهم، خاصّةً إذا كانت مرتبطة بمهنة صاحب العمل.

١٠. انطلاقاً من مبدأ استقلاليّة الحدّ الأدنى للأجر عن العناصر الأخرى للأجر نقول: لا يدخل في حساب الحدّ الأدنى للأجر العلاوة بكافة أشكالها؛ وذلك لاختلاف الأساس القانوني لكلّ منهما، بالإضافة إلى اختلاف غايتهما. المنحة؛ لأنّ الأصل فيها أنها غير ملزمة. ومن غير المعقول أن يتمّ التعويل على عنصر احتماليّ للوصول إلى الحدّ الأدنى للأجر. والوهبة؛ لأنّ الجهة الملزمة

- قانوناً بتوفير الحد الأدنى للأجر هو صاحب العمل، والقواعد الناظمة للحد الأدنى للأجر تُلزمه بتحقيقه بشكل مباشر، لا بتهيئة الظروف التي تساهم في تحقيقه، من خلال عملاء المحل.
١١. يقصد بالأجر المعول عليه في تحديد نسبة الاقتطاع المقررة لعلّة الوفاء بالدين، الأجر الفعلي لا الأجر المسمّى في عقد العمل. الذي يمكن أن يزيد نتيجة حصول العامل على منحة أو مكافأة أو عمله ساعات إضافية، ويمكن أن ينقص نتيجة غيابة عن العمل.
١٢. تسري مِيزة التقييط القانوني على القروض التي يحصل عليها العامل وعلى الأجر المدفوعة مقدّماً. فقصد المشرّع اتجه إلى القول: إنّ مِيزة التقييط تسري على ما أعطاه صاحب العمل من مال للعامل على سبيل الدين، أثناء سريان عقد العمل. ولم يقصد من استعمال كلمة "القرض" استبعاد السلف.
١٣. يستفيد العامل من نسب الاقتطاع المحددة قانوناً بمجرد صدور أيّ تصرّفٍ عنه يُلحق الضرر بإحدى أدوات العمل، سواء أكان ناتجاً عن قصدٍ أم إهمالٍ.
١٤. نصّ قانون العمل السوري في المادة ٩٩/ب على أنّه: "لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزءٍ من أجر العامل تطبيقاً لأحكام المادة ٩٨/ من هذا القانون وبين أي عقوبة مالية إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد". ونحن نعتقد أنّ المشرّع وقع في خطأ ماديّ في ذكر رقم المادة. حيث أشار إلى المادة ٩٨/ التي تُعدّد الجزاءات التأديبية، بدلاً من المادة ١٠٥/أ. فالمقصود بالاقتطاع الذي لا يجوز الجمع بينه وبين أيّ جزء مالي، هو الاقتطاع الذي يتمّ وفقاً لأحكام المادة ١٠٥/، والذي يُعدّ تعويضاً مدنياً من نوع خاص. علماً أنّه تبّنى النصّ الوارد في المادة السادسة من القرار الوزاري المُلغى كما هو دون تعديل، وهذا ما يؤكّد لنا وجود خطأ ماديّ في ذكر رقم المادة. بالإضافة إلى أنّ مضمون النصّ لا يستوي معناه إلا بالإشارة إلى المادة ١٠٥/ بدلاً من المادة ٩٨/.
١٥. يُعدّ العامل في حال امتناعه عن الانتقال إلى منشأة تبعد أقلّ من خمسين كيلو متراً عن مكان عمله الأصلي بحكم المستقيل. وفي هذه الحالة يستفيد الأخير من الحكم الخاص بالاستقالة، الذي يسمح للعامل المستقيل بالرجوع ولمرة واحدة عن استقالته، خلال أسبوعٍ من إخطار صاحب العمل بقبول استقالته.
١٦. لم يخير قانون العمل السوري صاحب العمل الذي ينقل منشأته إلى مكانٍ يبعد أكثر من خمسين كيلو متراً بين سلوك طريق التنفيذ العيني أو التنفيذ بطريق التعويض. سواء أتمّ النقل بناءً على إرادة صاحب العمل أم لأسبابٍ تخرج عن إرادته. إلا أنّ هذا السهو لا ينال من حقّ صاحب العمل في اللجوء إلى التنفيذ عن طريق التعويض، إذا لم يرغب في تأمين مواصلات العامل بنفسه.
١٧. منح قانون العمل السوري صاحب العمل سلطة تعديل اللائحة الداخلية، شريطة أن يكون التعديل متوافقاً مع أحكام القانون. ولكنّه منح الوزارة سلطة قبول هذا التعديل أو رفضه. ولا نرى مبرراً لمنح الوزارة سلطة قبول طلب التعديل أو رفضه، خاصةً أنّ التعديل مشروطٌ بعدم مخالفته أحكام القانون.

١٨. لم ينص قانون العمل السوري على إمكانية ضمّ الإجازة السنوية إلى الإجازة المرضية. ولكننا نعتقد أنّ بإمكان العامل الاستفادة من هذا الحقّ على الرغم من عدم وجود نصّ صريح يجيز ذلك. فمادام العامل صاحب حقّ في الإجازة السنوية، فإنّ بإمكانه من حيث الأصل تحديد موعد وطريقة استعمالها. إلا أنّ المشرّع السوري فوّض صاحب العمل تنظيم ممارسة هذا الحق، مراعاةً منه لضرورات حسن سير العمل داخل المنشأة. ولكن، في حال حدوث طارئ يستدعي تغليب إحدى المصلحتين، فإنّ مصلحة صاحب الحقّ في الإجازة أولى بالرعاية من مصلحة صاحب الحقّ في تنظيمها.

١٩. لا تندمج الإجازة المرضية مع الإجازة السنوية في حال حدوث تداخل بينهما، على غرار ما هو الحال عليه بالنسبة لعدم اندماج العطل الأسبوعية والأعياد ضمن الإجازة السنوية.

٢٠. اشترط قانون العمل السوري لاستحقاق إجازة الأمومة أن تكون العاملة قد أمضت سنةً أشهرٍ متصلة لدى صاحب العمل. وهذا الشرط محلّ نظر؛ فإجازة الأمومة مقرّرة مراعاةً للوضع الصحيّ للعاملة ووليدها، لا مراعاةً لحقّ العاملة في الحصول على قسطٍ من الراحة بعد فترة من العمل، كما هو الحال عليه بالنسبة إلى الإجازة السنوية.

٢١. إنّ الجزاء الذي قرّره المشرّع على العاملة في حال عملها خلال إجازة رعاية الطفولة غير المأجورة أشدّ من الجزاء الذي قرّره على العاملة التي تعمل خلال فترة إجازة الأمومة المأجورة. إذ حرّمها من حقّها في الرجوع إلى العمل. ونحن نعتقد أنّ هذا الجزاء لا مبرر له، فهو لا يتناسب مع طبيعة المخالفة المنسوبة إلى العاملة.

٢٢. لم يُعالج قانون العمل السوري أثر وفاة المولود على حقّ العاملة في الحصول على إجازة أمومةٍ رابعةٍ وإمعاناً في روح تشريع العمل نقول: إنّها مقرّرة لثلاثة أولاد؛ فالمشرّع سمّى الإجازة بإجازة الأمومة، ولا نكون أمام حالة أمومة في حال وفاة الوليد. وبالتالي، تمنح العاملة هذه الإجازة لغاية الولد الثالث، أو لثلاث ولادات في حالة إنجابها توأمًا، أيهما أفضل.

٢٣. اشترط قانون العمل السوري بالإضافة إلى أن يكون انقطاع العامل عن العمل لسببٍ عارضٍ، أن يكون الانقطاع مبرراً. وهذا يعني إعطاء نوعٍ من سلطة الرقابة لصاحب العمل، بغية التوثق من مدى صلاحية السبب كمبرر للحصول على الإجازة العارضة.

٢٤. لم ينصّ قانون العمل السوري على حدّ أعلى لمدّة العمل التي يمكن الاتفاق عليها بعد انتهاء المنحة العلمية، وترك المجال مفتوحاً لتنظيم المسألة بموجب اتفاقٍ فرديٍّ بين الطرفين، مُهدراً بذلك خاصية هامة من خواص قواعد قانون العمل.

٢٥. إنّ سلطة صاحب العمل في قطع إجازة العامل السنوية ليست مطلقة، فهي مقيدة بوجود أسبابٍ اضطراريةٍ تتعلّق بالعمل، تستدعي وجود العامل في مكان العمل، لا تتحمّل التأجيل.

٢٦. إنّ رغبة العامل في تأجيل جانبٍ من إجازته السنوية رهناً بموافقة صاحب العمل على هذا التأجيل. واشترط الموافقة يأتي كنتيجة حتمية لكون الأخير صاحب الحقّ الأصيل في تنظيم أوقات حصول العامل على الإجازة السنوية.

٢٧. سلب قانون العمل السوري حرية الطرفين في الاتفاق على التنازل عن الإجازة السنوية. وهذا يعني أنّ حكم هذه المادة من النظام العام؛ إذ لا يجوز لطرفي عقد العمل مخالفتها بالاتفاق الخاص تحت أي مبرر كان.

٢٨. ليس لصاحب العمل حرمان العامل من أجره عن مدة الإجازة السنوية إذا عمل لحسابه الشخصي؛ فالمشرع لم يمنعه من ذلك، إنّما منعه من العمل لحساب صاحب عمل آخر.

٢٩. لا يمكن فصل العامل الذي ألحق خسارة جسيمة بصاحب العمل إذا كان الشيء مؤمناً عليه. فهذا يعني أنّ صاحب العمل لم تلحقه خسارة جسيمة من الناحية الفعلية، الأمر الذي يترتب عليه انتفاء شرط من الشروط التي المحددة لقيام مسؤولية العامل في صلب القانون.

٣٠. يمكن فصل العامل لعدة إفتائه أسرار المنشأة، إذا أفشى أحد الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها، دون المنشآت الأخرى التي يملكها صاحب العمل. فهذا الحظر مقرّر لخدمة مصالح المنشأة التي ينتمي إليها العامل. لا لخدمة مصالح صاحب العمل الشخصية.

٣١. حدّد قانون العمل السوري نطاق الالتزام بعدم المنافسة بالنشاط المماثل لنشاط صاحب العمل، دون أن يحدده بالنشاط المشابه. فالنشاط المماثل يعني التطابق الكامل أو شبه الكامل بين العاملين. أمّا لو حددها بالنشاط المشابه، لأدى ذلك إلى حرمان العامل من ممارسة عدة أنشطة، لمجرد أنّها تنتمي لفئة النشاط الذي يُمارسه صاحب العمل.

٣٢. حدّد قانون العمل السوري الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزامه بالعودة إلى العمل خلال الفترة المحددة قانوناً، أو إخلاله بالتزامه بأداء العمل الذي يحدده له صاحب العمل، دون أن يترك المسألة للاتفاق الخاص. ولكنه عاد وأقلت المسألة من تنظيمه، عندما سمح لصاحب العمل بمطالبة العامل بالتعويض دون أن يُحدد مقداره.

٣٣. إنّ عدم توفّر العذر المقبول لواقعة الغياب شرط لقيام الخطأ الذي يبرر فرض الجزاء التأديبي. أمّا تجاوز الغياب غير المشروع مدةً معيّنة، فهو شرط لفرض الجزاء الذي يهدّد استمرار عقد العمل، وهو جزاء الفصل من العمل دون إخطار ودون مكافأة أو تعويض.

٣٤. تُستبعد من حساب مدة الغياب المتواصل الذي يبرر فصل العامل أيام الأعياد، وأيام الراحة الأسبوعية، التي يمكن أن تخلّها.

٣٥. لا يُشترط أن يترتب على عدم مراعاة العامل لتعليمات السلامة ضررٌ فعلي؛ فالمشرع يُحاسب العامل على خطئه المتمثل في عدم مراعاة تعليمات السلامة، بغض النظر عن النتيجة المترتبة على الخطأ.

٣٦. لا يُفصل العامل إلا إذا لم يُراعِ تعليمات السلامة رغم إنذاره كتابياً مرتين. ولا يكفي إنذار العامل قبل ارتكابه مخالفة لتعليمات السلامة. فالمقصود بالإنذار في هذا الصدد، ذلك الإنذار الذي يوجّه إلى العامل بمناسبة ارتكابه مخالفة لتعليمات السلامة.

٣٧. يُشترط لفصل العامل لعلّة السكر أن يكون بيناً يظهر آثاره على العامل بصورة واضحة. وبالتالي، فالسكر البسيط أو تناوله المادة المسكرة داخل مكان العمل، لا يصلح وفقاً لقانون العمل السوري سبباً لفصل العامل، مادامت آثاره لم تظهر داخل مكان العمل.

٣٨. لا يمكن فرض جزاء الفصل في حال اعتداء رئيس العمل على رئيس آخر مساوٍ له في الدرجة، أو اعتداء عاملٍ على زميل له؛ ذلك أنّ الحكمة المرجوة من فرض جزاء الفصل على العامل في حال اعتدائه على أحد رؤساء العمل، والمتمثلة في عدم الإخلال بالسلطة الهرمية داخل المنشأة، لا تتوقّف في هذه الحالة.

٣٩. لم يضع قانون العمل السوري حداً زمنياً لعقد العمل محدّد المدّة. كذلك، لم يتبنّى فكرة تحوّل عقد العمل محدّد المدّة إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة، إنّما قام بمحاربتها، وذلك بتبنيه فقرة في عجز المادة ٥٤/أ/ تقف في وجه هذا التحوّل.

٤٠. الإنهاء الذي يصدر عن العامل قبل انتهاء الموعد المحدّد في عقد العمل لا تترتب عليه أية مسؤولية، مادام الأخير التزم بمراعاة مهلة الإخطار المنصوص عليها في قانون العمل.

٤١. إنّ صاحب العمل الذي يُنهي عقد العمل محدّد المدّة يستطيع التخلّص من وجود العامل داخل المنشأة، دون أن يستطيع التخلّص من التزامه بأداء الأجر، وإن اختلفت التسمية وباتت تعويضاً بدلاً من الأجر. وهذا يضمن للعامل استمرار عقد عمله لحين انتهاء المدّة المتفق عليها، إذا لم يكن احتراماً لبنود الاتفاق، خوفاً من الجزاء الذي نصّ عليه قانون العمل.

٤٢. لا يجوز للعامل أن يترك العمل دون إخطارٍ، إذا وقع اعتداءً عليه من قبل أحد زملائه، وإن كان أعلى منه في السلم الوظيفي، مادام العامل المعتدي لا يُعدّ رئيساً للعمل.

٤٣. من حقّ العامل أن يدلي بصوته للمرشّح الذي يرغب به، دون أيّ تدخّلٍ من قبل صاحب العمل. وإذا أقدم الأخير على إنهاء عقد العمل، لأنّ العامل لم ينتخب الشخص الذي أوّعظ به، فالإنهاء يُعدّ تعسفياً بحكم القانون؛ فهو إنهاءٌ بسبب ممارسة الحقّ الانتخابي.

٤٤. يجوز للعامل أن يتمسّك بحقه في تقديم شكوى ضد صاحب العمل، في حال وجود شكوكٍ مبدئيةٍ لديه بارتكاب صاحب العمل مخالفات قانونية. فليس من واجب العامل البحث عن أدلّة كافية تُثبت ارتكابه المخالفة. إذ يُكتفى في مثل هذه الحالات بالقرائن.

٤٥. إنّ حقّ العامل في الإدلاء بشهادته يتفرّع عن حقه في رفع شكوى أو المشاركة فيها. لذلك، لا يجوز فصل العامل لهذا السبب، بالرغم من عدم وجود نصّ صريح بذلك.

٤٦. إذا كان حقّ العامل في التعبير عن رأيه، فيما يخرج عن إطار المنشأة لا يخضع سوى لقيود مراعاة حدود القانون، فإنّ حقه في التعبير عن الأمور التي تخصّ المنشأة، مقيد بمراعاة حسن الآداب والسلوك في إبداء الرأي، وعدم الإساءة إلى رؤساء العمل.

٤٧. إنّ الإخطار الذي يحقّق الغاية المرجوة منه، ويتوافق مع مبدأ حماية العامل هو الإخطار الكتابي وحده، دون باقي أشكال الإخطار. كالإخطار الشفهي، والإخطار الفعلي.

٤٨. ساوى قانون العمل السوري بين العامل وصاحب العمل، فيما يتعلّق بإثبات الحقوق الناشئة عن عقد العمل في حال غياب اتفاقٍ مكتوبٍ. وبذلك، تجاهل قانون العمل السوري مبرّر وجوده المتمثّل في حماية حقوق العامل.

٤٩. تبدأ مهلة الإخطار بالسريان من اليوم التالي لوصول الإخطار لعلم الطرف الذي وجّه إليه. إذ نصّ قانون العمل السوري على أنّ الإخطار يبدأ بالسريان "من تاريخ تسلّمه" ولم يقل "من يوم تسلّمه". أمّا لو تبنّى التعبير الأخير، لما كان بالإمكان طرح هذا التفسير.

٥٠. ميّز قانون العمل السوري في المادة ٥٧/أ منه بين إجازة الأمومة وباقي الإجازات، وقام بذكرها بصورةٍ مستقلةٍ، بالرغم من وحدة الحكم الذي ينطبق عليهم. واستعمل في سياق المادة ذاتها تعبيرين مختلفين للدلالة على الإجازة ذاتها. فمرّةً سمّى إجازة المرأة العاملة "إجازة الأمومة" وفي نهاية المادة "إجازة الولادة".

٥١. يتحوّل عقد العمل الذي يُحدّد فيه مدّة قصوى للانتهاء، مع الاعتراف برخصة الإنهاء لطرفيه أو لأحدهما إلى عقد عملٍ غير محدّد المدّة. إذ من غير المنطقي أن يستفيد أحد المتعاقدين من ميّزتين مستقلّتين تخصّان نوعين مختلفين من عقود العمل، وهما: ميزة الإنهاء بالإرادة المنفردة، وميزة الإعفاء من مراعاة مهلة الإخطار، دون أن يلتزم بالمقابل المقرّر لها.

٥٢. نرى في قول المشرع: "تحدّد مدّة الاختبار في عقد العمل" دلالة واضحة على بطلان الشرط الاتفاقيّ المتعلّق بالاختبار في حال عدم تحديد مدّته. فالمشرع لو لم يقصد هذا المعنى لما بدأ النصّ القانونيّ بهذه الجملة، إنّما بدأها من شقّها الثاني بقوله: "لا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار...". والمشرع لا يضيف جملةً إلى نصّ قانونيٍّ دون أن يقصد المعنى القانونيّ لهذه الجملة.

٥٣. ساوى قانون العمل السوري في المادة ٥٦/ب بين العامل وصاحب العمل فيما يتعلّق بالتعويض المترتّب على عدم مراعاة مهلة الإخطار. وهذه المساواة غير مبرّرة؛ وذلك لاختلاف مقدار الضرر الذي يُصيب الطرفين نتيجة عدم مراعاة مهلة الإخطار.

ثانياً – المقترحات:

١. تعديل المادة ٧٦/ من قانون العمل السوري، بحيث تصبح على الشكل التالي: "يحدّد الأجر في عقد العمل الفرديّ أو في عقد العمل الجماعيّ، على أن لا يقلّ عن الحدّ الأدنى للأجور، أمّا إذا لم يُحدّد الأجر بأيّ من هذه الطرق، استحقّ العامل الحدّ الأدنى للأجر المنصوص عليه في القرار الصادر عن الجهة المختصة للمهنة أو الحرفة ذات العلاقة".

٢. نقترح عدم إدخال المزايا العينية في حساب الحدّ الأدنى للأجر إلّا في حدودٍ معيّنة. فإذا كانت الميزة المقدّمة للعامل غير مرتبطة بالعمل الذي يمارسه صاحب العمل، نقترح إدخالها في حساب الحدّ الأدنى للأجر في حدود ٤٠/ بالمائة. أمّا إذا كانت مرتبطة بمهنة صاحب العمل نقترح إدخالها في حدود ٢٠/ بالمائة من الحدّ الأدنى للأجر العامل.

٣. لم يُعالج قانون العمل السوري مسألة مدى إلزامية الموافقة على طلب الاقتراض المقدم من العامل. ويُعدّ هذا تقصيراً في مجال حماية العامل. لذلك، فإننا نقترح النصّ على حقّ العامل في الحصول على سلفةٍ لا تقلّ عن أجر ثلاثة أشهر. فهذا الأمر لن يُلحق بصاحب العمل ضرراً بالغاً، ولكنّه بالمقابل سيساهم في تخطّي العامل لأزمته الماليّة، ولو بصورةٍ جزئية.
٤. نقترح ذكر المادة /١٠٥/ التي تنظّم مسألة الحسم من أجر العامل كتعويضٍ في الفصل الثالث من الباب الخامس، الذي يحمل عنوان "الأجور"، وإدراجها مع المواد /٨٣ - ٨٤ - ٨٥/ تحت عنوان فرعي "حماية أجر العامل". علماً أنّ قانون العمل السوري أدرج هذه المادة في الفصل الرابع من الباب السادس، الذي يحمل عنوان "الجزاءات".
٥. النص على ضرورة اللجوء إلى القضاء لتقدير الضرر الذي لحق بإحدى أدوات العمل، إذا تجاوز مقدار التعويض أجر شهرين من أجور العامل. فتجاوز مقدار التعويض هذا الحد، يعني أنّ مبلغ التعويض كبير نسبياً مقارنة مع دخل العامل. الأمر الذي يتطلّب العدول عن هذا الاستثناء المقرّر لمصلحة صاحب العمل، والرجوع إلى القواعد العامّة للتعويض.
٦. نقترح على قانون العمل السوري أن يجعل التظلم من قرار صاحب العمل بتقدير ثمن الآلة أو الأداة التي أتلفها العامل أو فقدها أمام لجنة خاصّة في مديرية العمل؛ ذلك أنّ إلزام العامل بسلوك طريق القضاء لرفع الظلم عن نفسه سيدفعه إلى التقاعس عن ذلك، لصعوبة اللجوء بمفرده دون مساعدة محامٍ إلى القضاء من جهة، ولأنّ إجراءات النفاضي أكثر تعقيداً وأطول ممّا لو كانت الجهة المختصة هي لجنة إدارية، من جهة أخرى. وخاصة أنّ المشرّع خرج على القواعد العامّة لتعويض صاحب العمل، فلماذا هذا التعقيد لجهة العامل؟
٧. نقترح على قانون العمل السوري تخفيض مدّة الاقتطاع التأديبي، وجعلها في حدود أجر ثلاثة أيام من أجر العامل، بدلاً من خمسة أيام. إذ تُعدّ الفترة المقترحة كافيةً ليحقّق الجزاء التأديبي هدفه في الردع العام والردع الخاص، مع مراعاة الجانب الإنساني لقانون العمل، بحيث تُبقي على جزء أكبر من أجر العامل بعيداً عن الاقتطاع التأديبي.
٨. نقترح منح العامل الخيار في حال نقله لمكانٍ يبعد أكثر من خمسين كيلو متراً عن مكان عمله الأصلي بين مطالبة صاحب العمل بالتنفيذ العينيّ أو مطالبته بتعويضٍ يكون معادلاً لواقعة النقل. كأن يُطالبه ببديل الانتقال، أو ببديل السكن. فقد لا يرغب العامل بالتنقل اليوميّ إلى مكان العمل، ويفضّل السكن في منطقة عمله الجديد. عندها نقترح أن يتمّ إلزام صاحب العمل بأداء بدل السكن المناسب بدلاً من بدل التنقل؛ وذلك بهدف توفير أقصى حماية ممكنة لحقوق العامل. إذ يمكن أن تدفعه عدم رغبته في التنقل اليوميّ إلى مكان عمله الجديد إلى خسارته العمل.
٩. اشترط قانون العمل السوري على صاحب العمل الذي يُعاني من ضغط عملٍ، يندرج ضمن الحالات المحدّدة في المادة /١١٠/ إبلاغ المديرية المختصة، وهي مديرية العمل. وفي هذا الصدد نقترح على المشرّع بدلاً من أن يشترط إبلاغ المديرية المختصة أن يشترط موافقتها؛ ليعطيها دوراً أكبر في الرقابة على حسن تطبيق الاستثناءات التي تبنّاها قانون العمل مراعاةً للمصالح

الاقتصادية للمنشأة. فاشتراط الإبلاغ يعني أن المديرية لا تملك رفض الطلب، إنما تقوم بتوثيق الطلب ومنح الإذن. بينما لو أعطيت سلطة الموافقة أو الرفض خلال مهلة زمنية معينة لا تتجاوز اليوم الواحد، فهذا يعني أن بإمكانها أن تفرض رقابتها على مدى جديّة الحالة الاستثنائية التي يدعيها صاحب العمل.

١٠. لم يحدّد قانون العمل السوري مدّة معينة لتنفيذ الالتزام بوضع اللائحة، ولكن يجب على صاحب العمل -باعتباره المدين في هذا الالتزام- أن ينفذ التزامه خلال مدّة معقولة. وفي هذا الصدد نقترح إلزام صاحب العمل بإيداع نسخة من النظام الداخلي لدى الجهات المختصة، للتصديق عليها خلال ثمانية أيام.

١١. رتب قانون العمل السوري على انقضاء المدّة المحددة للتصديق على اللائحة الداخلية النفاذ الحكمي، وإن لم تقم الجهات الإدارية بهذه المهمة. وكأنّ دور الجهات الإدارية هو دور شكليّ بحت. في حين أنّ الهدف من إخضاع اللائحة للتصديق هو التوثيق من احترام صاحب العمل للشرعية القانونية في إعداد اللائحة. وبالتالي، فإنّ ضرورة خلق توازن بين مصلحة الطرفين يقتضي تدخل الجهات الإدارية بشكلٍ فعليّ، لمنح اللائحة قوّة النفاذ. لذلك، فإننا نقترح اعتبار اللائحة النموذجية نافذة حكماً، بدلاً من اللائحة التي أعدها صاحب العمل.

١٢. نصّ قانون العمل السوري على حرمان العاملة من حقّها في الأجر، إذا ثبت أنّها تعمل خلال مدّة إجازة الأمومة المأجورة، بالإضافة إلى إمكانية فرض الجزاء التأديبيّ بحقّها. وفي هذا الصدد نقترح الاكتفاء بحرمان العاملة من أجرها، والذي يُعدّ جزءاً كافياً على هذه المخالفة، وعدم السماح لصاحب العمل بفرض الجزاء التأديبيّ بحقّها. وخاصةً أنّها نالت جزاءها العادل بهذا الحرمان. فما من مبررٍ لمخالفة مبدأ وحدة الجزاء وفرض أكثر من جزاءٍ بحقّها.

١٣. إنّ الإجازة المرضية هي الإجازة الوحيدة التي لا تكون بأجرٍ كاملٍ، بالرغم من أنّ العامل يغدو في هذه الإجازة بالذات أشدّ حاجةً إلى المال. ولا يمكن -من وجهة نظرنا- أن نعول على طول فترة الإجازة المرضية للانقاص من هذه الضمانة المتمثلة في حصول العامل على أجره كاملاً. لذلك، نقترح تقسيم فترة الإجازة المرضية إلى ثلاث مراحل، مدّة كلّ منها ستون يوماً، يحصل العامل في المرحلة الأولى منها على /٧٥% من أجره، ويحصل في المرحلة الثانية على /٨٥% من أجره، وفي المرحلة الثالثة يحصل على أجره كاملاً.

١٤. استبدال مصطلح "مستندات مزورة" بمصطلح "شهادات أو توصيات مزورة" التي نصّ عليها قانون العمل السوري في المادة /٦٤/ منه؛ لأنّها أكثر شمولية ودقة.

١٥. نقترح أن يشترط قانون العمل السوري بالإضافة إلى جسامّة الضرر أن يكون العامل قد ارتكب الخطأ عمداً، ليغدو مبرراً لفصله من العمل، دون إخطار أو مكافأة أو تعويض. في حين أنّه إذا لم يرتكب الخطأ عمداً، فإنّه يمكن أن يغدو مبرراً لإنهاء عقد العمل، مع احتفاظ العامل بحقّه في الإخطار، ومكافأة نهاية الخدمة.

١٦. يُعدّ التوثق من تأخر علم صاحب العمل بالحادث الذي تسبّب في إلحاق خسارة جسيمة أمراً صعباً على العامل. لذلك، فإننا نقترح تكليف صاحب العمل بإثبات تأخر علمه بالحادث إذا تمّ بعد مرور ثمانٍ وأربعين ساعة من تاريخ ارتكاب العامل الخطأ المنسوب إليه. أمّا إذا اكتشف صاحب العمل الحادث خلال ثمانٍ وأربعين ساعة من تاريخ وقوع الخطأ، فإنّه لا يغدو ملزماً بالإثبات، لأنّها تمّت ضمن المهلة القانونيّة التي نصّ عليها المشرّع.
١٧. تعديل البند /٦/ من الفقرة /أ/ من المادة /٦٤/ من قانون العمل السوري بحيث يصبح من حق صاحب العمل فصل العامل: "إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها، ونتج عن ذلك خسارة جسيمة لحقت بالمنشأة". وبذلك يغدو الإفشاء تصرفاً يستدعي فرض أقصى جزاء بحق العامل وهو الفصل من الخدمة، مع حرمانه من حقّه في الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة.
١٨. لم يحدّد قانون العمل السوري نطاق الالتزام بعدم المنافسة بالنشاط الذي يُمارسه العامل لدى صاحب العمل فقط، دون الأنشطة الأخرى التي يمكن أن يمارسها الأخير، وتكون بعيدة كلّ البعد عن النشاط الذي يمارسه العامل. لذلك، فإننا نقترح إضافة فقرة تحدّد المنافسة بالنشاط الذي يمارسه العامل، دون الأنشطة الأخرى التي يمارسها صاحب العمل، دون مشاركة العامل.
١٩. النصّ على إعطاء العامل حقّ ترك العمل دون إخطار، مع الاحتفاظ بكامل حقوقه، في حال فرض صاحب العمل لتعديلٍ جوهريٍّ مستمرٍّ لعقد العمل، خارج الحالات التي نصّ عليها المشرّع.
٢٠. نقترح إعطاء سلطة تحديد الأعمال والمهن التي يجوز حرمان العامل من حقّه في الراحة اليوميّة لمديريّات العمل في المحافظات؛ بغية الابتعاد عن مركزيّة القرار. ذلك أنّ المشرّع حدّد الضوابط التي يجب تحديد هذه الأعمال في ضوئها وهي: الأسباب الفنيّة وظروف التشغيل. الأمر الذي يكفل للمديريّات المختصة القيام بعملها على أكمل وجه، دون أن تُرهق الوزارة بالمزيد من الأعمال والمهام، في الوقت الذي بإمكان المديريّة القيام بذلك، من خلال دائرتها القانونيّة، بالتشاور مع ممثلي العمّال وأرباب العمل.
٢١. نقترح تعديل مدة الراحة الأسبوعية، وجعلها ثمانٍ وأربعين ساعة، ذلك أنّ مدّة الأربع والعشرين ساعة غير كافية لتحقيق هذه الإجازة الغاية المرجوة منها.
٢٢. تعديل الفقرة /أ/ من المادة /١٢١/ من قانون العمل السوري بحيث تُمنح إجازة الولادة لثلاث أولادٍ أو لثلاث ولادات أيهما أكثر.
٢٣. إنّ حصول العاملة على إجازة أمومة إضافية غير مأجورة لمدّة شهرٍ واحدٍ هو رهنٌ بموافقة صاحب العمل. إلّا أنّ اشتراط الموافقة يعني إفراغ النصّ من مضمونه. فهذا النصّ بصياغته الحالية لا يمنح العاملة أيّ حقّ قانونيّ، بل إنّ وجوده وعدمه سيّان. لذلك، فإننا نقترح تعديل الفقرة /هـ/ من المادة /١٢١/ من قانون العمل السوري بحيث تصبح على الشكل التالي: "تُمنح العاملة إجازة أمومة إضافية مدّتها شهر واحد بدون أجر بناءً على طلبها".
٢٤. نقترح تعديل الفقرة /أ/ من المادة /١٢٤/ من قانون العمل السوري بحيث تصبح على الشكل التالي: "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 العمل بعد انتهاء هذه الإجازة. ولصاحب العمل إنهاء إجازتها، وإلزامها بالعودة إلى العمل تحت طائلة اعتبار غيابها غير مبرر إذا عملت لدى صاحب عمل آخر خلال هذه المدة".
٢٥. نقترح تعديل المادة /١٧٣/ من قانون العمل السوري بحيث تغدو مدة إجازة الحج الخاصة بالمسيحيين خمسة عشر يوماً بدلاً من سبعة أيام. إذ لا نرى أن قرب مسافة الحج يُبرر جعل مدة إجازة الحج الخاصة بالمسيحيين قصيرة لهذه الدرجة.
٢٦. حذف كلمة "مبرر" من الفقرة /أ/ من المادة /١٦٥/ من قانون العمل السوري بحيث تصبح على الشكل التالي: " للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل".
٢٧. تعديل الفقرة /هـ/ من المادة /٩٠/ من قانون العمل السوري بحيث تصبح على الشكل التالي: "يجب على الوزارة قبول طلبات تعديل الأنظمة الداخلية المعتمدة لديها، مادام هذا التعديل لا يتعارض مع أحكام هذا القانون".
٢٨. نقترح على قانون العمل السوري أن لا يفرق بين الجنحة والجنابة، فيشترط في الحالتين أن تكون ماسة بالشرف أو الأمانة. فهناك جنابات لا تكون ماسة بالشرف أو الأمانة كالجرائم السياسية، إلا أنها تبرر الفصل وفقاً لقانون العمل السوري؛ لمجرد وصفها على أنها جنابة.
٢٩. ألزمت المادة /٥٩/ من قانون العمل السوري صاحب العمل بمنح العامل دون تخفيض أجره، جانباً من أوقات العمل يتفرغ فيها للبحث عن عمل آخر بما لا يقل عن يوم كامل في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع الواحد، وذلك إذا كان الإخطار بالإنتهاء صادراً عن صاحب العمل. وفي هذا الصدد نقترح على قانون العمل السوري منح العامل هذا الحق، وإن كان الإنتهاء صادراً من جانبه. فالعلة التي تبرر منح العامل ساعات للبحث عن عمل آخر، تتجلى في الحفاظ على مصدر رزقه وعدم انقطاعه عن العمل، وما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية سيئة. وهذه العلة تتحقق سواء أكان الإنتهاء صادراً من جانب صاحب العمل أم العامل.
٣٠. نقدم إلى قانون العمل السوري باقتراح عدم السماح لصاحب العمل بفصل العامل لعلة الاعتداء في حالتي الاعتداء المعنوي، والاعتداء المادي البسيط غير العلني الصادر عن العامل تجاه صاحب العمل أو مدير المنشأة إذا وقع لأسباب شخصية. وفي جميع أحوال الاعتداء نقترح عدم حرمان العامل المعتدي من حقه في مكافأة نهاية الخدمة، والاكتفاء بالنص على أن الإنتهاء في هذه الحالة يُشكل مبرراً للإنتهاء بحكم القانون، مع احتفاظ العامل بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.
٣١. نقترح حذف عجز المادة /٥٤/ من قانون العمل السوري التي تشترط عدم تجاوز فترات الانقطاع التي تفصل عقود العمل محددة المدة عن أربعة أشهر خلال خمس سنوات. وتقصير مهلة الخمس سنوات إلى ثلاث سنوات، كشرط لتحويل عقد العمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة. بحيث تصبح نص المادة على الشكل التالي: "ينقضي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته،

ويجوز تجديده باتفاقٍ صريحٍ بين طرفيه لمدةٍ معيّنة. فإذا زادت مدة العقد الأصليّة والمجدّدة على ثلاث سنوات، انقلب عقد العمل إلى عقدٍ غير محدّد المدّة".

٣٢. نصّ قانون العمل السوري في المادة ٦٦/أ-٢ على حقّ العامل في ترك العمل، مع اعتبار الإنهاء غير مبرّرٍ من جهة صاحب العمل في حال عدم تنفيذ الأخير للالتزامات الجوهرية المترتبة في ذمته، وفقاً لأحكام قانون العمل وحده، دون أن يترك مجال الإخلال الصادر عن صاحب العمل مفتوحاً، ليشمل بالإضافة إلى الالتزامات الجوهرية المفروضة عليه وفقاً لنصوص قانون العمل، تلك المفروضة عليه وفقاً لبنود عقد العمل كذلك. لذلك، فإننا نقترح على قانون العمل السوري أن يبنّى الاتجاه الموسّع للإخلال بالالتزام الجوهرية كمبرّر لترك العمل، وأن يسمح للعامل بترك العمل إذا أخلّ صاحب العمل بأحد الالتزامات المفروضة عليه وفقاً لنصوص عقد العمل، أو أحكام القانون.

٣٣. إنّ إثبات العامل لواقعة الاعتداء التي تعرّض لها من قبل صاحب العمل أو من قبل ممثله تبدو صعبة عليه، إن لم تكن مستحيلة، وخاصةً في حال الاعتداء المعنوي، حيث لا وجود لآثارٍ جسدية للاعتداء يمكن أن تساهم في إثبات دعواه. لذلك، فإننا نقترح على قانون العمل السوري تبنّي آلية إثبات تساهم في حماية حقّ العامل في ترك العمل، وذلك بإعطائه الحقّ في إثبات واقعة الاعتداء فور وقوعها - أمام الجهات الإدارية، من خلال لجان مختصة في مديريات العمل. فهذا الأمر يساعد العامل على الاستفادة من النصّ القانوني المقرّر لصالحه من الناحية الفعلية، دون أن تغدو صعوبة الإثبات عائقاً أمام حصول العامل على تعويض الإنهاء غير المبرّر.

٣٤. نقترح إلغاء المادة ١٠٢/ب التي تُعدّ مجحفة بحق العامل الموقوف توقيفاً احتياطياً لمدة تزيد على ثلاثة أشهر. إذ لا مبرّر لاعتباره خطأً تأديبياً جسيماً يبرّر حرمان العامل من مهلة الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة، كالحالات المنصوص عليها في المادة ٦٤/أ.

٣٥. نقترح على المشرّع السوري في قانون العمل توحيد المصطلحين في المادة ٥٧/أ، واعتماد مصطلح "إجازة الأمومة" بدلاً من "إجازة الولادة"؛ تماشياً مع ما تمّ استعماله في المادة ١٢١/ من قانون العمل، التي نظّمت حقّ العاملة في إجازة الأمومة، وفصلت مدد الإجازة المستحقّة لكلّ ولادة، وباقي الأحكام الخاصة بها.

٣٦. نقترح على قانون العمل السوري -إنطلاقاً من أهميّة الإخطار- إلزام صاحب العمل الذي يرغب بإنهاء عقد العمل تحت الاختبار بإخطار العامل قبل ثلاثة أيام من تاريخ إنهائه عقد العمل، تحت طائلة إلزامه بدفع أجر هذه المدّة للعامل في حال عدم مراعاته لها.

٣٧. نقترح تعديل نص المادة ٥٦/ب وإلزام العامل الذي يُنهي عقد العمل دون مراعاة مهلة الإخطار، أو قبل انتهاء هذه المهلة بأداء تعويضٍ لصاحب العمل يُعادل نصف أجره عن مهلة الإخطار؛ وذلك لحاجة العامل للأجر من جهة، ولأنّ عدم مراعاته لمهلة الإخطار لن يلحق بصاحب العمل ضرراً كبيراً؛ نظراً لكثرة عرض الأيدي العاملة من جهةٍ أخرى. باستثناء هؤلاء الذين يشغلون في إدارة المنشأة.

٣٨. نقترح توحيد الحد الأعلى للتعويض المستحقّ عند تحقق إحدى حالات الإنهاء غير المبرر، دون تفرقة بين الحالات المذكورة في المادة /٦٦/ والحالات المذكورة في المادة /٦٧/، بحيث يصبح في الحالتين مائتي مثل الحد الأدنى العام للأجر، بغية توحيد الأحكام القانونيّة التي تخصّ التعويض من جهة، ولتحقيق حماية أكبر للعامل في مواجهة استعمال صاحب العمل لرخصة الإنهاء، من جهة أُخرى.

المراجع

أولاً- الكتب:

١. أحسن بو سقيعة، قانون العمل في ضوء الممارسة القضائية، منشورات بيرتي، الجزائر، ٢٠٠٧.
٢. أحمد السعيد الزقرد، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار أم القرى، المنصورة، ١٩٩٣.
٣. أحمد حسن البُرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
٤. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٥.
٥. أحمد شوقي عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل المبرّر للفصل بغير إخطار، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
٦. أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤/٢٠٠٥.
٧. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة، عمّان، ٢٠٠٩.
٨. أحمية سلمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، ١٩٩٤.
٩. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبة، ١٩٦١.
١٠. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
١١. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠.
١٢. السيد محمد السيد، الفصل لفقدان الثقة، بدون ناشر، ١٩٩٠.
١٣. أيمن عبد العزيز مصطفى، قيود السُلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٩.
١٤. بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دار وائل، ٢٠٠٥.
١٥. توفيق حسن فرج، قانون العمل، الدار الجامعية للنشر والطباعة، بيروت، ١٩٨٧.
١٦. جلال العدوي ود. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٥.
١٧. حاتم ماضي، مفهوم السُلطة في قانون العمل، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، ٢٠٠٨.
١٨. حسام الدين الأهواني، قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسّان، القاهرة، ١٩٩١.
١٩. حسام الدين الأهواني ود. رمزي فريد مبروك، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، مطبوعات جامعة الإمارات، ٢٠٠٠.
٢٠. حسن الفكهاني، المدونة العمّالية، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار المعارف بمصر، ١٩٨٥.
٢١. حسن كيره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣.

٢٢. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧.
٢٣. خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
٢٤. راغب بطرس وعبد العزيز رجب، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، بدون تاريخ.
٢٥. رمضان عبد الله صابر، مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
٢٦. سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٨.
٢٧. سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
٢٨. سيد أبو يزيد، الشرح والتعليق على قانون العمل الجديد، الناشر أحمد حيدر، ٢٠١٠.
٢٩. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ٢٠١٠.
٣٠. سيف بن راشد بن مسلم الهنائي، الحماية القانونية للأجر، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٠.
٣١. شواخ محمد الأحمد، التشريعات الاجتماعية - قانون العمل، الجزء الأول، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حلب، ٢٠٠٤.
٣٢. صلاح محمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠١٠.
٣٣. عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.
٣٤. عبد العزيز المرسي، شرح أحكام قانون العمل المصري، بدون ناشر، ٢٠٠١.
٣٥. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠٠٨.
٣٦. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٩.
٣٧. عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
٣٨. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، الليثي للطباعة، أسبوط، ٢٠٠٧.
٣٩. عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٩.
٤٠. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩.
٤١. عصمت الهواري وفهمي كامل، المرشد في قانون العمل الموحد-عقد العمل الفردي، الجزء الأول، مكتبة الأنجلو المصرية، بدون تاريخ.

٤٢. عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الأول، مطابع دار التعاون، ١٩٥٨.
٤٣. علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الطبعة الثانية، الجزء الأول، مطبعة مخيمر، ١٩٥٥.
٤٤. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
٤٥. علي عوض حسن، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
٤٦. علي محسن عبد الله الورقاء، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني، بدون ناشر، ١٩٩٥.
٤٧. فاطمة الرزاز، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
٤٨. فايز السيد للمساوي وأشرف فايز للمساوي، في شرح قانون العمل الجديد، دار عماد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩.
٤٩. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، دار الهنا للطباعة، ١٩٨٥.
٥٠. فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨.
٥١. قدري الشهاوي، موسوعة قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
٥٢. محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، مؤسسة دار الكتب، الكويت، ١٩٩٩.
٥٣. محمد حسين منصور، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٧.
٥٤. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، ١٩٦١.
٥٥. محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل، بدون ناشر، ٢٠٠٤.
٥٦. محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٦٧.
٥٧. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، بدون ناشر، ١٩٩٩.
٥٨. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، بدون ناشر، ١٩٩٤.
٥٩. محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، دون تاريخ.
٦٠. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.
٦١. محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٧.
٦٢. مغاوري محمد شهين، المساءلة التأديبية، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٧٨.
٦٣. مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات، انتهاء عقد العمل الفردي، رقم (١٠)، ١٩٨٨.

٦٤. نبيلة الزين، قضايا العمل، مؤسسة بحسون، بيروت، ١٩٩٢.
٦٥. همام محمد زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠١.
٦٦. همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧.
٦٧. يوسف الحاشي، في النظرية الدستورية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩.
٦٨. يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، منشورات وزارة التعليم العالي، دون تاريخ.

ثانياً - الرسائل:

١. أحمد جميل أحمد مطاوع، حماية الأجر في قانون العمل الأردني والمصري، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، قسم الدراسات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٣.
٢. المختار أعمرة، التنظيم القانوني للحد الأدنى للأجر في ظل المتغيرات الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.
٣. آمال طه عبد الغني، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة المنصورة، ١٩٩٩.
٤. إياد عبد الجبار ملوكي، انتهاء علاقة العمل، رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٧٤.
٥. شواخ محمد الأحمد، إنهاء وتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٨.
٦. علي عوض حسن، الفصل التأديبي في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٧٤.
٧. علي محمد رضا يونس، ضمانات تحديد الأجر في عقد العمل في القانونين العراقي والمصري، رسالة ماجستير، جامعة الدول العربية، قسم الدراسات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٩.
٨. محمد عبد الفتاح علي محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.

ثالثاً - المقالات والأبحاث:

١. إسماعيل غانم، تجدد عقد العمل محدد المدّة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، مجلة تصدرها أساتذة كلية الحقوق بجامعة القاهرة، العدد الثاني، ١٩٦٢.
٢. السيد محمد العماري، استقرار العلاقات الاجتماعية عامل مهم في تحقيق التنمية، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس، العدد الرابع، ٢٠٠٥.

٣. اهاب حسن اسماعيل، مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل، مجلة القانون والاقتصاد، مجلة يصدرها أساتذة كلية الحقوق-جامعة القاهرة، العدد الأول، السنة (٣٥)، ١٩٦٥.
٤. جلال محمد إبراهيم، كيفية حساب السنة الأولى لخدمة العامل فيما يتعلّق بإجازته السنويّة المستحقّة عنها، مجلّة المحامي، مجلة تصدرها جمعية المحامين الكويتيّة، السنة السادسة عشرة، أعداد (يوليو - أغسطس - سبتمبر) ١٩٩٢.
٥. جمال النكّاس، حقوق رب العمل - أنواعها وحدودها، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد (٦٨)، السنة (١٨)، يناير، ١٩٩٣.
٦. جمال حسني السمرة، الصحة والسلامة في بيئة العمل، منشورات وزارة البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، ٢٠٠٦.
٧. حسام الدين كامل الأهواني، التنظيم القانوني لاستقالة العامل في ظلّ قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مجلّة العلوم القانونيّة والاقتصاديّة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، العدد الأول، السنة التاسعة والأربعون، يناير ٢٠٠٧.
٨. دنيا مباركة، الضمانات التشريعية في مواجهة العقوبات التأديبيّة، المجلة الإلكترونيّة لندوات محاكم فاس، العدد ٢٤، ٢٠٠٦.
٩. صلاح محمد أحمد، التزام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية، مجلة الحقوق، كلية البحرين، العدد الأول، كانون الثاني، ٢٠٠٤.
١٠. عادل العشابي، سلّطة المشغل في تسيير مقاولته بين حاجيات المقاولة وحماية حقوق الأجراء، المجلة الإلكترونيّة لندوات محاكم فاس، العدد الرابع، يونيو ٢٠٠٦.
١١. عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلّطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عناصر عقد العمل، مجلة البحوث القانونيّة والاقتصاديّة، كليّة الحقوق، جامعة منوفية، السنة الخامسة، العدد العاشر، أكتوبر ١٩٩٦.
١٢. فاطمة الرزاز، الأجر الأدنى للعامل في قانون العمل المصري، مجلة القانون والاقتصاد، مجلة تصدرها أساتذة كلية الحقوق بجامعة القاهرة، العدد السادس والسبعون، ٢٠٠٦.
١٣. فاطمة الرزاز، المسؤولية شبه الجنائية لصاحب العمل، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونيّة، الجمعية العلميّة لكليات الحقوق العربية، العدد (٢٤)، تشرين الأول، ٢٠٠٦.
١٤. محسن البيه، السلّطة التأديبيّة لرب العمل في القانون الكويتي، مجلة المحامي، مجلة تصدرها جمعية المحامين الكويتيّة، السنة السابعة عشرة، أعداد (يناير - فبراير - مارس)، ١٩٩٣.
١٥. محمد أحمد الفولي، تراجع القوانين والقضاء عن مناصرة حقوق العامل، ورقة عمل مقدّمة إلى المؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية الحقوق - جامعة المنصورة، هيلتون رمسيس - القاهرة، ١٩٩٧.

١٦. محمد إبراهيم بندري، حماية العامل في فترة الاختبار، مجلة الشريعة والقانون، مجلة تصدرها كلية الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد الرابع والثلاثون، ٢٠٠١.
١٧. محمد محسن إبراهيم النجار، الضمانات القانونية للعاملين في ضوء الخصخصة، ورقة عمل مقدّمة إلى المؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية الحقوق - جامعة المنصورة، ١٩٩٧، هيلتون رمسيس - القاهرة، ١٩٩٧.
١٨. همام محمد محمود، الآثار السلبية للإجرام على الحياة المهنية في نطاق قانون العمل، مجلة الحقوق التي تصدرها كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، العدد الأول والثاني، ١٩٩٤.

رابعاً - الدوريات ومجموعة الأحكام:

١. حسن الفكهاني، المدونة العمالية، الطبعة الثانية، الجزء الأول، دار المعارف بمصر، ١٩٨٥.
٢. سامي عبد المنعم حسين، مجموعة القوانين والمبادئ القانونية، الجزء الثاني، المكتب الفني، القاهرة، ٢٠٠٧.
٣. شفيق طعمه وأديب استنبولي، التقنين المدني السوري، ملحق الجزء السادس، المكتبة القانونية، ١٩٩٧.
٤. عصمت الهواري، الموسوعة القضائية في منازعات العمل، الجزء الأول، مطابع دار التعاون، ١٩٥٨.
٥. مجلة العدل، مجلة تصدرها نقابة المحامين ببلبنان، بيروت، السنة الثالثة والأربعون، العدد الرابع، ٢٠٠٩.
٦. مجلة المحاماة، مجلة تصدرها نقابة المحامين بجمهورية مصر العربية، القاهرة، العدد الثاني، ٢٠٠٢.
٧. مجلة المحامون، مجلة تصدرها نقابة المحامين في الجمهورية العربية السورية، أعداد متفرقة.

خامساً - المراجع الأجنبية:

1. BOISSU B., La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire, Dr. Soc., 1995.
2. CRISTAU Antoine, Droit du travail, 8 édition, Hachette, 2011.
3. CRISTAU Antoine, Droit du travail, 9 édition, Hachette, 2012-2013.
4. DALLOZ Action, Droit de L'emploi, 1998.
5. DELAPORTE Carine- Pizzio, Fondamentales Libertes et droit du Salarie, Le role du juge, Dr. Soc. 2001.

6. FAVENNEC–HERY Françoise et VERKINDT Pierre–Yves, Droit du travail, 3^e édition, L.G.D.J., 2011.
7. GAMET Laurent, Rupture du contrat de travail, 12^e édition, Dalmas, 2011–2012.
8. GRANDGUILLOT Dominique, L'essentiel du droit du travail, Lextenso edition, 2009.
9. LAMY Social, Droit de travail, édition 2012.
10. MAZARS Marie–France, L'environnement normatif– Variations autour de la rupture du contrat de travail, Revue Droit Social, actualité jurisprudentielle, 2012.
11. MAZEAUD Antoine, Droit du travail, 6^e édition, Montchrestien, 2009.
12. MAZEAUD Antoine, Droit du travail, 8^e édition, LGDJ, 2012.
13. PANSIER Frédéric–Jérôme, Droit du travail, 6^e édition, Lexis Nexis, 2011.
14. PELISSIER Jean, AUZERO Gilles et DOCKES Emmanuel, Droit du travail, Précis Dalloz, 26^e édition, 2012.
15. PELLISIER J., SUPIOT Alain, JEAMMAUD Antoine, Droit du travail, 24^e édition, Dalloz, 2009.
16. TEYSSIE Bernard, Droit du travail, Relations individuelles du travail, 12^e édition, Litec, 1992.
17. VARIN Ch., La situation de l'employeur face à la faute grave commise par le salarié, RDT, 2009.
18. VERDIER Jean– Maurice, Droit du travail, 11^e édition, Dalloz, 1999.
19. VERDIER Jean– Maurice, COEURET Alain, SOURIAU Marie–Armelle, Droit du travail, 15^e édition, Dalloz, 2009.
20. WAQUET Philippe, Petite chronique de droit disciplinaire, Dr. Soc. 2002.
21. WAQUET Ph., Réflexions sur le droit disciplinaire en général et sur la faute grave en particulier, Dr. Soc., 2009.

الفهرس

مقدّمة..... ١

الباب الأول

- ٥ حماية النظام العام لبعض عناصر عقد العمل
- ٧ الفصل الأول: الحماية القانونية لأجر العامل
- ٨ المبحث الأول: فكرة الأجر الاجتماعي
- ٩ المطلب الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجر
- ٩ الفرع الأول: التعريف الحد الأدنى للأجر
- ١٩ الفرع الثاني: الجهة المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجر
- ٢١ الفرع الثالث: الفئات المستفيدة من الحد الأدنى للأجر
- ٢٣ الفرع الرابع: علاقة الحد الأدنى للأجر بالنظام العام
- ٢٧ المطلب الثاني: ضوابط تحديد الحد الأدنى للأجر
- ٢٨ الفرع الأول: الضابط الاجتماعي
- ٣٠ الفرع الثاني: الضابط الاقتصادي
- ٣١ الفرع الثالث: ضابط أهمية العمل
- ٣٥ المطلب الثالث: العناصر التي تدخل في حساب الحد الأدنى للأجر
- ٣٥ الفرع الأول: الأجر العيني كجزء من الحد الأدنى للأجر
- ٣٧ الفرع الثاني: العمولة والعلوة
- ٤١ الفرع الثالث: البديل
- ٤٢ الفرع الرابع: التقديرات التشجيعية
- ٤٧ المبحث الثاني: حماية أجر العامل من الاقتطاع
- ٤٨ المطلب الأول: الاقتطاع لعلّة الوفاء بالدين
- ٤٨ الفرع الأول: الاقتطاع الداخلي
- ٥٥ الفرع الثاني: الاقتطاع الخارجي
- ٦١ المطلب الثاني: الاقتطاع التعويضي
- ٦٢ الفرع الأول: نوع الخطأ الذي يوّد المسؤولية عن التعويض
- ٦٤ الفرع الثاني: العناية المطلوبة من العامل
- ٦٦ الفرع الثالث: نسبة الاقتطاع التعويضي
- ٦٨ الفرع الرابع: التظلم من قرار الاقتطاع
- ٦٩ المطلب الثالث: الاقتطاع التأديبي

٧٠	الفرع الأول: مقدار الاقتطاع التأديبي.....
٧١	الفرع الثاني: ضمانات الاقتطاع التأديبي.....
٧٤	الفرع الثالث: الحسم من الأجر بين الجزاء التأديبي والتعويض.....
٧٥	المطلب الرابع: الامتيازات المقررة لمستحقات العامل.....
٧٥	الفرع الأول: الامتياز المباشر للحقوق العمالية.....
٧٨	الفرع الثاني: الامتيازات غير المباشرة المقررة لمصلحة العامل.....
٨٣	الفصل الثاني: الحماية القانونية إزاء سلطة تنظيم العمل.....
٨٤	المبحث الأول: حماية العامل أثناء تنفيذ عقد العمل.....
٨٥	المطلب الأول: حماية العامل خلال أدائه العمل.....
٨٥	الفرع الأول: أداء العمل بشكلٍ شخصيٍّ.....
٨٧	الفرع الثاني: درجة العناية المطلوبة من العامل.....
٨٩	الفرع الثالث: الامتثال لأوامر صاحب العمل.....
٩٣	المطلب الثاني: حماية العامل من سلطة تعديل عقد العمل.....
٩٤	الفرع الأول: الالتزام بالتعديل غير الجوهرية.....
٩٧	الفرع الثاني: الالتزام بالتعديل الجوهرية المؤقت.....
١٠٥	الفرع الثالث: الالتزام بالتعديل الجوهرية الدائم.....
١١٠	المطلب الثالث: اللائحة الداخلية كضمانة لحقوق العامل.....
١١١	الفرع الأول: التعريف باللائحة الداخلية.....
١١٢	الفرع الثاني: مدى الالتزام بوضع اللائحة الداخلية.....
١١٥	الفرع الثالث: محتوى اللائحة الداخلية.....
١٢٠	الفرع الرابع: رقابة الجهة الإدارية على اللائحة الداخلية.....
١٢٢	المبحث الثاني: حق العامل في الإجازات المأجورة.....
١٢٣	المطلب الأول: الإجازة الصحية.....
١٢٣	الفرع الأول: الإجازة المرضية.....
١٢٨	الفرع الثاني: إجازة الأمومة.....
١٣٥	المطلب الثاني: الإجازة الاجتماعية.....
١٣٥	الفرع الأول: الإجازة المقررة لاعتبارات دينية.....
١٣٨	الفرع الثاني: الإجازة المقررة لاعتبارات شخصية.....
١٤٦	المطلب الثالث: الإجازة السنوية.....
١٤٦	الفرع الأول: مدة الإجازة السنوية.....

- الفرع الثاني: تجزئة الإجازة السنوية..... ١٤٩
- الفرع الثالث: أجر الإجازة السنوية..... ١٥٣
- الفرع الرابع: تعلق الإجازة السنوية بالنظام العام..... ١٥٤

الباب الثاني

- ١٥٧ حماية النظام العام من سلطة إنهاء عقد العمل
- ١٥٩ الفصل الأول: حصر حالات الفصل التأديبي.....
- ١٦٠ المبحث الأول: الفصل لعلّة الإضرار بمصالح المنشأة الاقتصادية.....
- ١٦١ المطلب الأول: غش العامل بهدف التحاqqه بالعمل.....
- ١٦١ الفرع الأول: شروط الغش المبرر للفصل.....
- ١٦٤ الفرع الثاني: موقف التشريعات المقارنة من غش العامل.....
- ١٦٦ المطلب الثاني: إلحاق خسارة جسيمة بصاحب العمل.....
- ١٦٧ الفرع الأول: توفر عنصر الخطأ.....
- ١٧١ الفرع الثاني: تحقق خسارة جسيمة.....
- ١٧٢ الفرع الثالث: إبلاغ الجهات المختصة.....
- ١٧٥ المطلب الثالث: إفشاء أسرار المنشأة.....
- ١٧٥ الفرع الأول: أساس التزام العامل بالسريّة.....
- ١٧٧ الفرع الثاني: سريّة المعلومات.....
- ١٨١ الفرع الثالث: تعلق المعلومات بأعمال المنشأة.....
- ١٨٣ الفرع الرابع: مشروعية المعلومات.....
- ١٨٦ المطلب الرابع: منافسة صاحب العمل.....
- ١٨٧ الفرع الأول: أساس الالتزام بعدم المنافسة.....
- ١٨٩ الفرع الثاني: نطاق الإخلال بالتزام عدم المنافسة.....
- ١٩٢ الفرع الثالث: الأثر المترتب على الإخلال بالتزام عدم المنافسة.....
- ١٩٤ المبحث الثاني: الفصل لعلّة الإخلال بنظام العمل داخل المنشأة.....
- ١٩٥ المطلب الأول: ارتكاب العامل جناية أو جنحة شائنة.....
- ١٩٥ الفرع الأول: حماية المشرع السوري العامل مرتكب الجريمة.....
- ١٩٨ الفرع الثاني: حماية التشريعات المقارنة العامل مرتكب الجريمة.....
- ٢٠١ المطلب الثاني: غياب العامل دون مبرر مشروع.....
- ٢٠٢ الفرع الأول: الغياب غير المشروع مبرر للجزاء التأديبي.....
- ٢٠٩ الفرع الثاني: تجاوز الغياب مدّة معينة مبرر للفصل.....
- ٢١٥ المطلب الثالث: الخروج على مقتضيات السلامة داخل المنشأة.....

٢١٥	الفرع الأول: عدم مراعاة تعليمات السلامة.....
٢٢١	الفرع الثاني: حالة السكر البيّن.....
٢٢٤	المطلب الرابع: الاعتداء على رؤساء العمل.....
٢٢٥	الفرع الأول: أساس الالتزام بعدم الاعتداء.....
٢٢٦	الفرع الثاني: الأشخاص المشمولون بالحماية القانونيّة.....
٢٣٤	الفصل الثاني: تقيد إنهاء عقد العمل.....
٢٣٥	المبحث الأول: تحديد حالات الإنهاء غير المبرّر.....
٢٣٥	المطلب الأول: الإنهاء المبتسر لعقد العمل محدّد المدّة.....
٢٣٦	الفرع الأول: التعريف بعقد العمل محدّد المدّة.....
٢٤٠	الفرع الثاني: الجزاء المترتب على إنهاء عقد العمل محدّد المدّة.....
٢٤٤	المطلب الثاني: الإنهاء بصورة غير المباشرة.....
٢٤٤	الفرع الأول: الأخطاء العقديّة الجسيمة كمبرّر لترك العمل.....
٢٤٨	الفرع الثاني: الاعتداء على العامل كمبرّر لترك العمل.....
٢٥٣	الفرع الثالث: الخطر المهني الجسيم مبرّر لترك العمل.....
٢٥٧	المطلب الثالث: الإنهاء لأسباب لا تتصل بالعمل.....
٢٥٨	الفرع الأول: الإنهاء بسبب ممارسة الحق.....
٢٦٣	الفرع الثاني: الإنهاء لأسباب شخصيّة.....
٢٧٠	المطلب الرابع: الإنهاء لعلّة توقيف العامل.....
٢٧٠	الفرع الأول: التوقيف المستقل عن العمل.....
٢٧١	الفرع الثاني: التوقيف المرتبط بالعمل.....
٢٧٣	المبحث الثاني: الإخطار.....
٢٧٤	المطلب الأول: الالتزام بمبدأ الإخطار.....
٢٧٥	الفرع الأول: التعريف بالإخطار.....
٢٨٨	الفرع الثاني: استثناءات مبدأ الإخطار.....
٣٠١	المطلب الثاني: تعويض مهلة الإخطار.....
٣٠٢	الفرع الأول: مقدار تعويض مهلة الإخطار.....
٣٠٣	الفرع الثاني: استقلال تعويض الإخطار عن تعويض الإنهاء.....
٣٠٧	الخاتمة.....
٣٢٠	المراجع.....