



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة شندي
كلية الدراسات العليا

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في القانون الخاص

بعنوان :

التزامات عقد العمل

دراسة مقارنة

إشراف :

د . أحمد المصطفى محمد صالح

اعداد الطالب :

صديق عوض الله محمد حامد

1437 – 2016م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الآية

قال تعالى :

بسم الله الرحمن الرحيم

{ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ¹ }

صدق الله العظيم

إهداء

إلي خير خلق الله محمد بن عبد الله عليه أفضل الصلاة والسلام

إلي روح والدي الكريم عوض الله

إلي روح والدتي ... التي ما زالت جمانة في قلوبنا

إلي من إعتلت هامات المجد أمماً الحاجة فاطمة إدريس

إلي زوجتي الوفية ... عنوان ود ووفاء

إلي إخوتي حسن وحامد وسلمان و فاطمة ونعمة وقسمة

إلي أساتذتي وزملائي الذين ينيرون الدارسات العليا بأحرف من نور

إليكم أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع والتي آمل أن تكون قطرة في بحر العلم الواسع الشاسع .

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ثم الصلاة والسلام علي خير خلق الله نبي الهدي محمد بن عبد الله ، عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم .

نحمد الله تعالى أن من على نعمة الصحة والعافية ، التي مكنتني من إكمال البحث ، ولا يسعني إلا أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لإدارة جامعة شندى كلية الدراسات العليا التي أتاحت لي الفرصة ، في كتابة هذا البحث ، والشكر موصول إلي جامعة النيلين الأم الحنون التي أرضعتني من ثديها القانون . كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان للدكتور أحمد المصطفى محمد ، الذي كان لتوجيهاته وملاحظاته القيمة الأثر الكبير في اكمال البحث .

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلي كل من بروف جلال الدين بانقا ، بروف شهاب سليمان ، بروف أسعد عبد الحميد ، دكتور أحمد محمد أحمد الزين ، دكتور زكريا عبد الوهاب ، دكتورة ، هويدا الذين ساهموا في مساعدتي ودعمي في جميع مراحل البحث لإخراج هذا الجهد المتواضع والشكر موصول أيضا إلي كل من الأستاذ عمر مختار ، الأستاذ يحي عبد الله ، الأستاذ محي الدين حسن ، الأستاذ محمد النور الأمين ، والأستاذ أنور أرباب أحمد ، والعرفان الأجل إلي كل من مد يده معاوناً علي رأسهم مهندس زراعي ميادة حسن ، والأستاذة رجاء أحمد وعائشة حسن ، وشيما مبارك ، وكل من ساهم في إكمال هذا البحث .

مستخلص البحث

هذا البحث من خلاله نتعرف على إلتزامات عقد العمل لتوطيد العلاقات بين أصحاب العمل والعمال وتجنيد المحاكم العديد من الإجراءات التي تتعلق بقوانين أخرى في القانون السوداني مثل قانون العمل 1997م وقانون المعاملات المدنية 1984م ، حيث أن تشريع العمل في السودان يتميز بخصائص عديدة في طبيعة العلاقة التعاقدية التي تربط بين طرفين غير متكافئين في النواحي الإقتصادية والإجتماعية ، تناول البحث الماهية والنشأة والتطور من ناحية ، وذلك لأن عقد العمل عقد قديم وراسخ منذ القدم (قصة سيدنا موسى مع نبيي الله شعيب لسقيه لبناته) .

من ناحية ثانية إهتم البحث بتعريف كل من العامل وصاحب العمل وكل ما يتعلق بهما من أحكام من مكافأة ، إجازات ، أجر إضافي ، عطلات و مناسبات دينية وأعياد ، فصل تعسفي ، إنذار ، بإعتبارها إلتزامات تقع على عاتق كافة الأطراف ، وأن يتمتع الأطراف بأهلية الوجود ، وأن لا يكون هنالك عوارض للأهلية (عيوب الرضا) .

من ناحية ثالثة ناقش هذا البحث التشابه بين عقد العمل والعقود الأخرى وقد شمل البحث ستة من العقود أخرها عقد التامين وهو أكثر العقود تشابها بعقد العمل .

من ناحية أخرى ناقش هذا البحث ، ما هو المطلوب من صاحب العمل وما هو المطلوب من العامل من التزام مع مناقشة النظرية التقليدية ، والنظرية التنظيمية ، واللوائح المعمول بها . يتضح أن العقد الذي تم تحريره يجنب صاحب العمل والعامل والمحاكم ، أدلة إثبات ، حجية مستندات ، لتقضى المحكمة وفقاً لما إشتمل عليه العقد .

abstract

The title of The research obligations contract of employment this research aim to learn about the obligation of laborer contract to establish the relation between the employers and laborers and retention the contracts many proceedings which links other laws in Sudanese laws like laborer law 1997 and treatment civilization law 1984 , as legalization of laborer in characterize by many properties in the not ure of contract relation which links between two unequal to each other economic and social .

side the research is taken up the indentify , establish , and the improvement form side because the contract is new and characterize if we compare it with other contract which old and deeps .

in send hand the research is interest in definition of the employers and laborers and ever thing that regards to them as reword , holidays, extra many , vacation , regions occations and unfair dismissed as they adhered restson withers all the parteners enjoy the eligibility of pertformance and there must not be any symptons for the eligibility .

thirdly this research discuss the similarity between laborer , contract and other contract , the research involved many contract and the last of them insurance polity which is similar to laborer contract in many view point .

lastly what demanding from the employer and demanding from laborers are conforming to discussing the classical theory and the organization theory the and regulations which they work by them .

from all the above its clear the ideal contract which already design spared the employer , laborer and contract listing to the proof guides , basic document for the court to judge as the contract consist of .

المقدمة

جاءت الشريعة الإسلامية بمبدأ عام أوجبه في كتابة العقود وهو أن يملئ العقد الطرف الذي عليه الحق أو بمعنى آخر أضعف الطرفين ، والمقصود من هذا المبدأ العام هو حماية الضعيف من القوي فكثيراً ما يستغل القوي مركزه فيشترط علي الضعيف شروط قاسية ، فإن كان دائماً مثلاً قساعلي المدين وإن كان صاحب عمل سلب العامل كل حقه وأحتفظ لنفسه بكل حق ، ولا يستطع المدين أو العامل أن يشترطاً لنفسيهما أو يحتفظا بحقوقهما لضعفهما ، فجاءت الشريعة وجعلت إملاء العقد للطرف الضعيف لتحفظ به حقوقه ، ولتحميه ، ولتكون شروط العقد معلومة وله حق العلم ، وليقدر ما إلترم به حق قدره .

وهذه الحالة التي عالجتها الشريعة من يوم نزولها من أهم المشاكل القانونية في عصرنا الحالي ، وقد برز في القرن الماضي على إثر نمو النهضة الصناعية وتعدد الشركات وكثرة العمال وأرباب الأعمال وكان أظهر صور المشكلة أن يستغل رب العمل حاجة العامل إلى العمل أو حاجة الجمهور إلي منتجاته فيفرض على العمال أو المستهلك شروطاً قاسية يتقبلها العامل أو المستهلك وهو صاغر إذ يقدم عقد العمل أو عقد الإستهلاك مكتوباً مطبوعاً فيوقعه تحت تأثير حاجته للعمل أو حاجته للسلعة بينما العقد يعطي صاحب العمل كل الحقوق ويرتب على العامل أو المستهلك كل التبعات¹ . نشأت فكرة الإلتزام في القانون الروماني على أساس أنها رابطة قانونية تنشأ بين الدائن والمدين وتطورت فأصبحت تعطي للدائن على جسم المدين لا على ماله وبعد تطور طويل مرير صح فيه العامة من سوء معاملة الدائنين لهم² .

وبعد هذا التطور أصبح الإلتزام عند الرومان رابطة شخصية بين الدائن والمدين وهو في الوقت نفسه يمثل عنصراً مالياً بإعتباره حقاً لذمة الدائن في ذمة المدين . ينفرد عقد العمل بمجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من العقود الأخرى حيث أنه يعالج أهم المشاكل التي تحدث بين العمال وأصحاب العمل كذلك يتميز بالحدثة إذا ما تمت مقارنته بالعقود الأخرى³ .

عقد العمل المصطلح الأكثر تعبيراً في المفاهيم الحديثة ، يختلف مفهومه عما كان عليه العمل في القانون الروماني . بعض شراح القانون عرفوا الإلتزام بأنه :

(حالة قانونية يرتبط بمقتضاه شخص معين بنقل حق عيني أو القيام بعمل أو الإمتناع عن عمل)⁴ . من ثم يمكن تحديد موضوع الإلتزام الناشئ عن عقد العمل ، فمثلاً نجد أن موضوع إلتزام العامل هو العمل المتفق عليه لحساب صاحب العمل وإلتزام صاحب العمل دفع الأجر المتفق عليه . من الواضح أن عقد العمل من العقود التي تتعلق بالعنصر البشري وهو يعالج حقوق العمال ويهدف إلى حماية مصالحهم تجاه أصحاب العمل وهو ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وهذا العقد يمكن أن يكون فردياً ويمكن أن يكون جماعياً .

¹ - عبد القادر عودة ، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنة بالقانون الوضعي ، دار النشر العربي ، بيروت ، ج 1 ، ص 59 .

² - عبد الرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، منشأة دار المعارف ص 106 .

³ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، جامعة النيلين 1415هـ ، 1994م ، ص 7 .

⁴ - عبد الرازق السنهوري نفس المرجع ص140 .

أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في معالجة العلاقة الوطيدة بين صاحب العمل والعامل لما لها من أهمية بالغة في معالجة الإلتزامات والمشاكل الناجمة من تطبيق عقد العمل ، لأنه لو لم تحدد هذه العلاقة بين صاحب العمل والعامل بعقد عمل ، فإن المنشأة التي يمتلكها صاحب العمل سوف تتعرض للهلاك الكلي أو الجزئي بما ترتبه المكافأة والأجر الإضافي إذا لم تدفع أول بأول .

أهداف البحث :

لا شك أن للبحث مشكلة لأن الأهمية التي يحتلها تبرز الهدف منه ، فهو يحاول أن يعالج الخصوصية التي تربط العامل بصاحب العمل والتي توجب الإلتزام في عقد العمل بين طرفين يربطهما تشريع العمل السوداني في إلتزامات إقتصادية وإجتماعية .

تهدف الدراسة أيضاً إلى التعمق في التشريع السوداني مع مقارنته ببعض التشريعات العربية التي تهتم بالإلتزامات العامل و صاحب العمل وصولاً إلى أهداف للإستفادة من هذه التشريعات لوضع ضوابط تنأى بأطراف العلاقة إلى إلتزام محدد بغية تفعيل هذا الإلتزام في جميع مراحلها .

أسباب إختيار الموضوع :

إن المدة التي قضيتها في مكاتب العمل وتدريس المادة العملية بجامعة شندي كلية القانون منذ 2004م جعلتني أفكر جلياً في إنجاز عمل علمي يجمع بين النظري والعملية لأن عقود العمل لا تطبق وفقاً للقانون مما يعني أن هنالك كثير من القضايا تحال إلى المحاكم مما يشكل عبئاً ثقيلاً على المحاكم في معالجتها ، لذلك أردت أن أبحث عن مخرج لصاحب العمل والعامل والمحاكم .

مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث في الآتي :

1 - ماهية عقد العمل نشأته وتطوره

2 - ما هي أركان وشروط عقد العمل ؟

3 - ما التشابه بين عقد العمل والعقود الأخرى ؟

4 - ما هي الإلتزامات والآثار التي يترتبها عقد العمل على أطرافه ؟

حدود البحث :

إنحصرت حدود البحث في قانون العمل السوداني 1997م مقارنة مع بعض الإتفاقيات الدولية المعنية بعلاقات العمل ، وبعض القوانين العربية المقارنة بشكل يتناول المفهوم الواسع لعقد العمل .

منهج البحث :

إتبع المنهج التحليلي مستخدماً الوصف في منهج الموضوع والجوانب اللغوية و القانونية مع المنهج المقارن للوقوف على التطورات التي حدثت في الموضوع .

الدراسات السابقة :

حسب معرفتي لم أجد كتاب أو بحث يحمل عنوان إلتزامات عقد العمل ، وإن كانت هنالك نصوص موجودة تتحدث عن العقد بشروطين :

الأول : وجود أجر أي أن يكون العمل مأجوراً

الثاني : أن تكون هنالك وظيفة

وناقشت الأثر المترتب على هذه العقود الشرط الأول والثاني ، الأجر والوظيفة مدعماً ذلك

بالسوابق القضائية التي أرسنها المحاكم

إنحصرت الدراسة السابقة في قانون العمل 1997م في تحرير عقد العمل ، أنواع عقود العمل

وأحكامها ، محتويات عقد العمل .

هيكل البحث :

إن مفهوم إلتزامات عقد العمل يتطلب أن نتعرف على مفهوم هذا الإلتزام لغة وإصطلاحاً كما يقتضي التعرف على ماهيته ، نشأته وتطوره تاريخياً لذلك يتضمن البحث أربعة فصول ، كل فصل يحتوي على عدد من المباحث على النحو التالي :

الفصل الأول : ماهية ونشأة وتطور عقد العمل

المبحث الأول : ماهية عقد العمل

المبحث الثاني : نشأة عقد العمل

المبحث الثالث : تطور عقد العمل

الفصل الثاني : أركان وشروط عقد العمل

المبحث الأول : أركان عقد العمل

المبحث الثاني : شروط عقد العمل

الفصل الثالث : علاقة عقد العمل بغيره من العقود الأخرى

المبحث الأول : التشابه بين عقد العمل وعقد البيع وعقد الإجارة

المبحث الثاني : التشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة وعقد المقاولة

المبحث الثالث : التشابه بين عقد العمل وعقد الشركة وعقد التامين

الفصل الرابع : إلتزامات و آثار عقد العمل

المبحث الأول : إلتزامات صاحب العمل

المبحث الثاني : إلتزامات العامل

المبحث الثالث : الإلتزامات العامة

الفصل الأول ماهية ونشأة وتطور عقد العمل

المبحث الأول : ماهية عقد العمل
المبحث الثاني : نشأة عقد العمل
المبحث الثالث : تطور عقد العمل

المبحث الأول

ماهية عقد العمل

عقد العمل عقد قديم وراسخ منذ القدم (قصة سيدنا موسى مع نبي الله شعيب ، إلا أن عقد العمل الآن يتميز بالحدثة لأن هنالك إستثمارات كبيرة إجتاحات البلاد (شركات البترول ، الإتصالات ، الإستثمارات في العلاج والمطاعم وقطاع النقل) ، صاحب هذه الإستثمارات عقودات وشروط خدمة لم تكن معروفة من قبل إضافة إلى تعاقدات الحكومة بعقود تدخل في إختصاص قانون العمل كلمة عامل أصبحت تشمل الطبيب والمهندس والطيار وعامل المخبز وسائق الشاحنة وشروط كل منهم تختلف عن الآخر .

علماً بأن ماهية هذا النوع من العقود تستدعي أن نتلمس جوانبه وأبعاده المختلفة بغية التعرف على ذاتيته والموضوعات التي ينبغي علينا أن نعالجها من خلال الأسس المبادئ التي وضعت والتي نسعى لأن نؤسس لها أطرها وصولاً إلى الغايات التي تحقق الفائدة القصوى لتطور المجتمع عامة¹ وخاصة أصحاب العمل والعمال والمحاكم وتحديد ماهية عقد العمل بتعريف عقد العمل وتعيين طبيعته القانونية وإرتباطه بفكرة علاقة العمل إرتباطاً وثيقاً وتحديد مميزاته وكذا إستقلاله عن باقي العقود² .

يعتبر عقد العمل عقد قديم في النشأة والتكوين ، بدأ الإهتمام به مؤخراً في ظل مبادئ الحرية والمساواة التي أطلقتها الثورة الفرنسية ولم تنشأ الحاجة إلى التدخل في علاقات العمل ووضع قانون يحكم تلك العلاقات ، إلا بعد أن كشف التطبيق العملي لمبادئ الحرية والمساواة عن مدى الضرر الذي ألحقه العمل بتلك المبادئ بالعمال وبالأمن الإجتماعي³ .

الحدثة في عقد العمل تتطور يوم بعد يوم ، وحاجة الأطراف إليه أصبحت ماسة ، والإرادة المنفردة لم يعد لها وجود ليصبح العقد شريعة المتعاقدين ، سلطان الإرادة .

1 - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، جامعة النيلين ، 1415 هـ ، 1994 م ، ط 1 ، ص 7

2 - راشد - راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1991 م ص 169

3 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط 1 ، 2009 م ، ص 42

المطلب الأول تعريف عقد العمل

أولاً : تعريف عقد العمل لغة
العقد في اللغة : نقيض الحل ، يعني ذلك : الجمع بين أطراف الشيء ، يقال : عقده ، يعقده ، عقداً ، فأنعقد ، والجمع عقود¹ .
من ذلك قولهم : عقد الزهر ، أي تضامت أجزاءه فصار ثمر ، وعقد فلان البناء أي لصق حجارته بما يمسكها ، والعنقود من العنب ونحوه : ما تعقد وتراكم من ثمر في أصل واحد² .
الأصل في مادة عقد (ع ق د) أن نستعمل الأجسام الصلبة ، كعقد الحبل ، والبناء ونحوهما ، ثم أستعيرت أيضاً للمعاني ، من هنا جرى إستعمال لفظ (العقد) في أمور معنوية بحثه ، كالبيع ، النكاح ، العهد ، اليمين ، النية وغيرها ، فيقال : عاقدته ، وتعاقدنا³ ، ومنه قولهم : تعاقد الإخاء بينهما ، أي أشد وصدق وثبت عقد النكاح أو غيرها ، أي إبرامه وإحكامه⁴ ، كذلك يطلق العقد في اللغة على الجمع بين الشئيين ، فيقال عقد الحبل إذا جمع بين طرفيه ، كما يطلق على التوثيق والإحكام ، ومن الربط أخذت كلمة (عقد) لتعني الربط المعنوي لكلام شخصين ، وأستعملت كلمة عقد لتعني العهد والضمان⁵ .
العقد في اللغة له معاني كثيرة يظهر فيها معنى الربط والشد والتوثيق والإحكام والقوة والجمع بين الشئيين مما يجمعه ويتضمنه في الواقع معنى الربط⁶ .
مما سبق يمكن القول بأن العقد لغة يعني : الجمع والشد والتوثيق والإحكام والمعاهدة .
ثانياً : تعريف عقد العمل إصطلاحاً عند فقهاء القانون :

لعقد العمل عند الفقهاء عدة تعريفات ، إختلفت الفقه والتشريع في هذه التعريفات وقد أفرزت هذه التعريفات ما يلي :

أولاً : التعريفات الفقهية

هنالك من عرف عقد العمل بأنه :

(إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الطرفين بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح آخر وتحت إشرافه مقابل عوض)⁷ .

يرى جانب من الفقه ، بأنه إتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه بأداء عملاً مادياً تحت إدارة طرف آخر في مقابل أجر يحصل عليه .

¹ - الراغب الأصفهاني المفردات في غريب القرآن ص 344 ابن منظور الأفرقي لسان العرب مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي القاموس المحيط مادة (ع ق د)

² - المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية بمصر ، ص 613 - 614

³ - الراغب الأصفهاني ، المفردات في غريب القرآن ، ص 221

⁴ - ابن منظور الأفرقي ، لسان العرب ، مادة (ع ق د) و أحمد بن محمد الفيومي ، المصباح المنير ، ص 250

⁵ - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، جامعة أم درمان الإسلامية للطباعة والنشر 1996م ، ط 1 ، ص 7

⁶ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مهيرة للطباعة والنشر والتغليف ، ط 2 ، ص 1

⁷ - جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ج 1 ، ديوان المطبوعات ، 1975م ، ص 80

التعريف الأكثر شمولية :

(إتفاق يلتزم بموجبه أحد بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه مقابل أجر معين ومحدد سلفاً¹ لأنه حدد معيار التبعية القانونية للإشراف والإدارة والتوجيه) .

ثانياً : التعريفات التشريعية

التشريعات الحديثة لا تعرف غالباً عقد العمل وتكتفي بوضع القواعد التشريعية التي تنظم علاقة العمل بوضوح ولم يخرج المشرع الجزائري عن هذا النهج إذ أنه لم يعرف عقد العمل ، وإعتبر عقد العمل عقد غير شكلي أي أنه لا يخضع لشكل معين قد يكون مكتوب أم غير مكتوب² .
تعريف العقد حسب القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني المادة (54) منه على أنه :
(إتفاق يتعهد بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما)³ .

نصت المادة (9) من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم على الآتي :

(يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة)⁴ .

بذلك أعتبر عقد العمل عقد مدني ومجرد أداة لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أوسع وأشمل وهي تخضع بالدرجة الأولى لإرادة الطرفين ، ثم القوانين والنظم المعمول بها .
عقد العمل مصطلح حديث تم إستعماله في أواخر القرن التاسع عشر ، حيث كان يعرف فيما سبق بعقد إجارة الخدمات وعقد إجارة الأشخاص⁵ ، أي أن العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر⁶ .

ونصت المادة (10) على :

(يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت)⁷ .

هذا النص هو نفس النص الموجود في قانون العمل السوداني وإن اختلفت العبارات :

(إذا لم يكن هنالك عقد مكتوب فيجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات)⁸ .

¹ - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2002م ، ص 15

² - عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار النهضة للنشر ، 2002م ، ص 28

³ - القانون المدني الجزائري ، ص 35

⁴ - محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، مطبعة قالمة ، 1995م ، ص 104

⁵ - جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ص 81

⁶ - عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري ، مرجع سابق ، ص 26

⁷ - قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان جمادى الثاني عام 1410هـ الموافق 26 أبريل 1990م .

⁸ - قانون العمل 1997م ، المادة (4/28)

المشرع الجزائري بالنسبة لطرفي العقد وهم رب العمل ويطلق عليه المستخدم والأجير يطلق على العامل ، المادة (1) من قانون العمل الجزائري .

يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية بين العمال الأجراء ، المادة (2) تحدد أن العمال يعتبروا أجراء في مفهوم هذا القانون .

كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم لحساب آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يعتبروا المستخدمين فإذا لم يكن للشخص الذي يرتبط بالعمل صفة العامل ، أو لمن لم يكن يؤدي العمل لحسابه صفة المستخدم المادتين (1) و (2) ، فلا يمكن أن يكون هنالك عقد عمل¹ .

مما سبق يتضح أن تعريف عقد العمل هو مجموعة من المواد التي تنظم الروابط الخاصة و المتعلقة بالعمال بين صاحب العمل والعمال شريطة أن يتضمن العقد وظيفة ويكون العامل تحت إدارة وتوجيه وإشراف ورقابة صاحب العمل أي ما يعرف بالتبعية القانونية .

من هذا التعريف يتضح أيضاً أنه من الضروري أن يتوافر في عقد العمل عدة شروط :

1 - وجود عقد تقوم عليه علاقة بين أطراف من أشخاص القانون الخاص وبهذا يخرج من هذا التعريف كل الذين يعملون لحساب الدولة والذين إستثنتهم المادة (3) من قانون العمل لسنة 1997م
2 - أن يكون العقد متضمناً أجر :

يخرج من ذلك ما يؤديه العامل من أعمال مجانية على سبيل التبرع أو الأعمال العرضية التي يستغرق أداءها فترة زمنية قصيرة .

3 - أن يكون لصاحب العمل سلطة الإدارة ، الإشراف ، المتابعة والرقابة :

على هذا يكون لصاحب العمل بعد إبرام العقد أن يوجهه وأن يتابع كل الأعمال الموكلة إليه وأن يراقب ويتابع ويشرف وأن هذا العمل تابع وخاضع له أي ما يعرف بالتبعية القانونية ، يخرج من ذلك العمل المستقل والعمل الإنساني الذي يؤديه الشخص دون رقابة أو متابعة أو توجيه ممن يؤدي العمل لحسابه .

¹ - علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الإسكندرية 1996 م ، ص 27

ثانياً : تعريف عقد العمل إصطلاحاً

في الإصطلاح الفقهي للعقد معنيين معنى خاص ومعنى عام .

أولاً : المعنى العام

ما يعقد المرء على فعله أو يعقده على غير فعله على وجه ألزمه إياه ¹ .

ونلاحظ على هذا التعريف العام لمصطلح العقد أمور أبرزها :

1- أنه من قبيل تعريف الشيء بنفسه فيحصل بذلك الدور ² :

بعض الفقهاء المعاصرين عالجوا هذه المشكلة بإستبدال لفظ (عقد) أو (يعقد) الوارد في التعريف ب (عزم) أو (يعزم) ³ .

2- أن التعريف بمعناه العام يرد على كل تصرف شرعي يفيد التزاماً إذا كان قد تم برضا طرف واحد أما إذا كان لا يعقد إلا بتوافق إرادتين ، فالأخير هو يدخل في مفهوم العقد بمعناه الخاص لدى الفقهاء ، عقد البيع ، عقد الرهن ، عقد الإجارة وعقد الوكالة .
الأول ما ينشأ عن واحد ، اليمين ، الإبراء ونحوهما أقرب إلى المعنى اللغوي .

ثانياً : المعنى الخاص

مصطلح العقد فقهاً هو ربط أجزاء التصرف بالإيجاب والقبول ⁴ ، قيل تعلق كل من الإيجاب والقبول بالآخر على وجه مشروع يظهر أثره في متعلقهما ⁵ .

مما يعني أن الإيجاب : هو أول كلام يصدر من أحد المتعاقدين من أجل إنشاء التصرف ، ويكون القبول هو ثاني كلام يصدر من أحدهما يقصد به كذلك إنشاء التصرف وبه يتم العقد ⁶ .

أما تعريف العمل قال تعالى : (قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ) ⁷ .

فقال النبي صلى الله عليه وسلم (هكذا نزلت) قالوا هلكننا وكلفنا من العمل ما لا نطيع ⁸ .

قال تعالى : (فَنَبِّئُوهُمْ وَرَاءَ ظُهُورِهِمْ) ⁹ ، أي طرحوه وضيعوه وتركوا العمل به وإشتروا به ثمناً

قليلاً يعني المأكل فبئس ما يشترون ¹⁰ .

قال الفراء ¹¹ : دين الرجل خلقه وعمله وعادته .

قال ابن العباس ¹² : العمل الصالح يكون في أربعة ، العلم ، النية ، الصبر والإخلاص .

وقال الحسن ¹³ : (لا تسقي الحرث مسلمة ، بريئة من العيوب ، مسلمة القوائم ليس فيها أثر للعمل) .

وقال أيضاً : (نية المرء خير من عمله) ، لأن العمل ينقطع والنية لا تنقطع .

¹ - أحمد بن علي أبو بكر الرازي ، أحكام القرآن 2853 ، الموسوعة الفقهية ، وزارة الأوقاف الكويتية ، ص198

² - أي توقف الشيء على ما يتوقف عليه (التعريفات للجرجاني ص 140)

³ - د . وهبي الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته ، ص 2971 ،

⁴ - التعريفات للجرجاني ، ص 169

⁵ - شرح مجلة الأحكام العدلية ، لسليمان رستم ، المادة (140) ، ص 65

⁶ - أنيس الفقهاء في تعريف الألفاظ المتداولة ، لقاسم القنوي ، ص 203 ، شرح المجلة ، المادة (101) - (102) ص 64

⁷ - سورة آل عمران ، الآية 29

⁸ - أحمد بن محمد بن إبراهيم الثعلبي الكشفي والبيان عن تفسير القرآن ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، لبنان ط 1422 هـ ، 2002 م ، ج 1 ، ص 116

⁹ - سورة آل عمران ، الآية 187

¹⁰ - أحمد بن محمد بن إبراهيم الثعلبي ، الكشفي والبيان عن تفسير القرآن ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، لبنان ، ط 1422 هـ ، 2002 م ، ص 22

¹¹ - الفراء هو أبو زكريا يحيى بن زيد بن عبد الله ولد في الكوفة ثم انتقل إلى بغداد الفراء لقبه لا اسمه ، مات بطريق الحج لإصابة في تمييز الصحابة ، مجلد 6 ، ص44

¹² - ابن عباس ، هو عبد الله بن عباس ابن عم رسول الله صلى الله عليه وسلم هو الإمام والقادة في علم الكتاب وهو ترجمان القرآن وحرر هذه الأمة جامع الأصول م 14 ص468

¹³ - الحسن هو الحسن بن علي بن أبي طالب بن هاشم ، الشهيد سبط النبي صلى الله عليه وسلم وريحانته سيد شباب أهل الجنة ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 2 ، ص11

وعن رسول الله صلى عليه وسلم قال : (من هم بحسنة ولم يعملها كتبت له حسنة , ومن هم بسيئة ولم يعملها كتبت له حسنة , وقد جاء في الخبر نية المرء خير من عمله ولكل إمري مانوى)¹ .

رابعاً : تعريف عقد العمل في القانون

عرف قانون علاقات العمل الفردية عقد العمل بأنه :

(أي عقد سواء كان مكتوباً أو شفويّاً صحيحاً أو ضمناً يعمل بموجبه أي شخص تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر أياً كان نوعه علي ألا يشمل عقود التلمذة الصناعية والتدريب المهني 1974م)² .

كذلك عرف قانون المعاملات المدنية عقد العمل بأنه :

(عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر وتحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر)³ .

كما عرف قانون العمل السوداني عقد العمل 1997م بأنه :

(أي عقد سواء أكان مكتوباً أو شفويّاً صريحاً أو ضمناً يعمل بموجبه أي شخص تحت إدارة وإشراف صاحب العمل مقابل أجر أياً كان نوعه على أن لا يشمل عقود التلمذة الصناعية الخاضعة لأحكام قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهني 1974م)⁴ .

أيضاً ورد نفس التعريف في قانون العمل لولاية نهر النيل مع إضافة بعد التدريب المهني الساري المفعول⁵ .

أما القانون المدني المصري فقد عرف عقد العمل بأنه :

(هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه)⁶

ومن المؤكد أيضاً أن أحكام هذا الباب الثاني تسري على (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن

يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه مقابل أجر)⁷ .

ورد تعريف عقد العمل في القانون المدني الأردني بأنه :

(عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر)⁸ .

كذلك عرف قانون العمل العماني عقد العمل هو :

(كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي أن يعمل لمصلحة صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه لقاء أجر)⁹ .

يلاحظ من خلال هذه التعريفات القانونية إذا كانت في القانون السوداني ، قانون المعاملات المدنية 1984م ، أو قانون العمل 1997م ، أو في القوانين العربية (مصر ، الأردن ، عمان) أن العمل أو الخدمة التي يقدمها العامل لصاحب العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأجر أي أن العمل مأجور وأن هنالك رقابة وإدارة وإشراف ومتابعة وأن أي عمل لا تتوافر فيه التبعية القانونية لا يعتبر العامل فيه مرتبطاً بعقد عمل .

1 - صحيح البخاري ، الكتاب الجامع المسند الصحيح من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم ، باب الخطأ والنسيان في العتاقه والطلاق ج 2 ، ص 145

2- قانون علاقات العمل الفردية الملغى 1981م ، المادة (3)

3- قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1/400)

4- قانون العمل 1997 م ، المادة (4)

5- قانون العمل لولاية نهر النيل 2007م ، المادة (3)

6- القانون المدني المصري ، المادة (674)

7- قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981م ، المادة (29)

8- القانون المدني الأردني ، المادة (1/805)

9- القانون العماني ، المادة (1) الفقرة 7

مما سبق يمكن القول بأن عقد العمل مجموعة من المواد التي تنظم الروابط الخاصة والمتعلقة بالعمل بين صاحب العمل والعمال ، شريطة أن يتضمن العقد وظيفة وأن يكون العامل تحت إدارة وتوجيه وإشراف ورقابة صاحب العمل أي ما يعرف بالتبعية القانونية .
من هذا التعريف يتضح لنا أنه من الضروري أن يتوافر في عقد العمل عدة شروط :

1 - وجود عقد تقوم عليه علاقة بين أطراف من أشخاص القانون الخاص ، وبهذا يخرج من نطاق هذا التعريف كل الذين يعملون لحساب الدولة والذين إستثنتهم المواد (3) و (2) من قانون العمل 1997م وقانون العمل لولاية نهر النيل 2007م وهم :

(أ) أعضاء السلطة القضائية
(ب) المستشارون بوزارة العدل
(ج) أفراد القوات النظامية
(د) أفراد جهاز الأمن الوطني
(هـ) العاملون في الحكومة الاتحادية وحكومات الولايات والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام الذين تحكم شروط خدمتهم قوانين ولوائح خاصة ، ما عدا الأحكام الخاصة بالعلاقات الصناعية والأمن الصناعي

(و) خدم المنازل وفق التعريف الوارد في قانون خدم المنازل لسنة 1955م
(ز) العمال الزراعيون بخلاف الأشخاص الذين يستخدمون في تشغيل وتصليح وصيانة الآلات والأجهزة الميكانيكية وبخلاف الأشخاص الذين يستخدمون في المصانع والمحالج ومعامل منتجات الألبان وما شابهها من المنشآت التي تصنع فيها المنتجات الزراعية أو تعدها للتسويق وبخلاف الذين يستخدمون في إدارة الأعمال الزراعية القائمين بالأعمال الكتابية والحسابية وأعمال المخازن والحدائق والبساتين ومزارع الدواجن
(ح) أفراد أسرة صاحب العمل ، الذين يسكنون معه والذين يعتمدون عليه اعتماداً كلياً أو بصفة رئيسية في معيشتهم
(ط) العمال العرضيون
(و) أي فئة من الأشخاص يعلن مجلس الوزراء بموجب أمر أنهم مستثنون كلياً أو جزئياً من أحكام هذا القانون .

2 - أن يكون العقد متضمناً أجر يخرج من ذلك ما يؤديه الشخص من أعمال مجانية على سبيل التبرع أو الأعمال العرضية التي يستغرق أداءها فترة زمنية قصيرة .

3 - أن يكون لصاحب العمل سلطة الإدارة والإشراف والمتابعة والرقابة على هذا يكون لصاحب العمل بعد إبرام عقد العمل مع العامل أن يوجهه وأن يتابع كل الأعمال الموكلة إليه وأن يراقب ويتابع ويشرف وأن هذا العمل خاضع وتابع له أي ما يعرف بالتبعية القانونية .
يخرج من ذلك العمل المستقل والعمل الإنساني الذي يؤديه الشخص دون رقابة أو متابعة أو توجيه ممن يؤدي العمل لحسابه .

المطلب الثاني مشروعية عقد العمل

أولاً : مشروعية عقد العمل

عقد العمل مشروع بالكتاب و السنة ، أما في الكتاب فيقول الله تعالى :
(وَمَا أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ بِالَّتِي تُقَرِّبُكُمْ عِنْدَنَا زُلْفَىٰ إِلَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ لَهُمْ جِزَاءُ الضَّعْفِ بِمَا عَمِلُوا وَهُمْ فِي الْغُرُفَاتِ آمِنُونَ)¹ .

وقال تعالى أيضاً : (إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا)² .

أما من السنة :

(قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)³ .

وقال صلى الله عليه وسلم أيضاً : (الخازن الأمين الذي يؤدي ما أمر الله به طيبة به نفسه أحد المتصدقين)⁴ .

فمن خلق الإسلام في العمل والإنتاج أن يوفي العامل شروط عقد العمل التي إتفق عليها .

قال الرسول عليه الصلاة والسلام : (المسلمون علي شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حرام)⁵

من خلق الإسلام في العمل والإنتاج ، أنه حث المسئول على محاسبته ، فلا يترك العامل وهواه حتى تجرفه الشهوة إلى الخطأ وموارد الهلاك ، فالإيمان يرغبه في مرضات الله عز وجل ويحذره من عذابه وسخطه والراعي يحاسبه إذا قصر في عمله أو أهمل واجبه .

وقال أيضاً : (من إستعملناه منكم على عمل فكتمنا مخيطاً فما فوقه فهو غلول يأتي به يوم القيامة)⁶ .

ثانياً : مكانة العمل في الإسلام

على غرار الديانات الإسلامية السابقة ، أعطى الإسلام مفهوماً خاصاً للعمل بل إقترن العمل بالإيمان ، والعمل بالمنظور الإسلامي يحقق السعادة في الدنيا والنجاة في الآخرة وهذا الإتجاه أكده القرآن الكريم والسنة النبوية والسلف الصالح .

¹ - سورة سبأ ، الآية 37

² - سورة الكهف ، الآية 30

³ - مسند أبي يعلى الموصلي ، الإحسان في تقريب صحيح بن حبان ، باب مسند عائشة ، حديث رقم 4386 ، ص 349

⁴ - صحيح البخاري ، كتاب الإجارة ، باب استجار الرجل الصالح ، رقم الحديث 2260 ، ص 88

⁵ - الطحاوي ، شرح معاني الآثار ، كتاب الهيئة والصلاة ، باب العمري ، حديث رقم 5849 ، ص 90

⁶ - صحيح البخاري ، كتاب الجامع الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم ، باب حديث المغار ، حديث رقم 3475 ، ص 175

القرآن الكريم يحتوي على آيات كريمة عديدة تعرضت للعمل وأخرى إحتوت على صنوف وأنواع العمل وأخرى تطرقت إلى السعي وحثت على العمل منها على سبيل المثال لا الحصر :
قال تعالى : (وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ)¹ .

كما قال تعالى : (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ)² .

أما السنة النبوية تضمنت أقوالاً وأفعالاً لها معني في القرآن الكريم :
فقد روي عن طلحة بن عمرو³ عن عطاء بن أبي رباح⁴ قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)⁵
عن يوسف بن عطية ، عن أبي بكر بن عامر العقدي قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (أطلبوا الرزق في خبايا الأرض)⁶ .
قالوا يا رسول الله : (أي الأعمال أحب إلي الله وأفضل ؟ قال أن تموت ولسانك رطب من ذكر الله)⁷ .

ونجد الإسلام إعتني بالعمل فقد جاء في الحديث الشريف :
قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)⁸ .
وقال الإمام أحمد : حدثنا حسن بن موسى حدثنا ابن لهيعة حدثنا دراج عن أبي الهيثم عن أبي سعيد مرفوعاً عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال : (لو أن أحدكم يعمل في صخرة صماء ليس لها باب ولا كوة لأخرج الله عمله للناس كأنها ما كان)⁹ .

¹ - سورة التوبة ، الآية 105

² - سورة النحل ، الآية 97

³ - طلحة هو طلحة بن عمرو بن عبيد الله بن معمر بن عثمان بن عمرو بن كعب بن سعد بن تميم بن مرة راوي حديث ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 3 ، ص 292

⁴ - عطاء بن رباح هو محمد عطاء بن رباح أسلم بن صفوان وهو فقيه وعالم حديث وهو من أصول نوبية أخذ عن عائشة رضي الله عنها ، جامع الأصول م 14 ، ص 743

⁵ - سبق تخريجه

⁶ - أحمد بن حنبل ، فضائل الصحابة ، باب خير هذه الأمة بعد نبيها ، حديث رقم 431 ، ص 213

⁷ - صحيح البخاري ، كتاب خلق أفعال العباد ، باب التعرب بعد الهجرة ، ج 1 ، ص 72

⁸ - سنن ابن ماجة ، كتاب الزهون ، باب أجر الأجراء ، المجلد الثاني ، حديث رقم 2443 ، ص 817

⁹ - كتاب مسند الإمام أحمد بن حنبل ، باب أبي سعيد الخدري - رضي الله عنه - ج 17 ، ص 329

المبحث الثاني

نشأة عقد العمل

ترجع بداية نشأة عقد العمل إلى حقبة زمنية وصولاً إلى الثورة الصناعية في أوروبا والتي أحدثت تطورات وأفرزت مشاكل مما دعى الدول للتدخل لتنظيم علاقات وروابط العمل للحد من المفارقات وتلافي السلبيات التي أفرزها المذهب الفردي والمبادئ والنظريات في المجال الإقتصادي والإجتماعي والعوامل التي ساعدت على ذلك التقدم في الحربين الأولى والثانية وظهور المنظمات الدولية ذات الأهداف الإجتماعية منظمة العمل الدولية 1919م¹.

إنهار النظام الإقطاعي في أوروبا ، حيث ساد روحاً من الزمن وكأحد نتائج الثورة الفرنسية ومبادئها في الحرية والإخاء والمساواة ، ظهر المذهب الفردي وإزدهرت نظرياته ومبادئه التي قام على أساسها النظام الرأسمالي وإنعكست تلك النظريات والمبادئ في مجال العلاقة بين رأس المال والعمل ومن أهم مظاهرها ما يمكن إيجازه فيما يلي :

1 - المظهر الإيجابي المتمثل في إعتبار العلاقة التي تربط العامل مع صاحب العمل رابطة قانونية وليست رابطة شخصية أو تنظيمية .

العامل يؤجر خدماته إلى صاحب العمل بمحض حريته نظير الأجر الذي يعرضه عليه صاحب العمل وقد وردت الإشارة إلى موضوع عقد العمل لأول مرة في القانون المدني الفرنسي الذي أسماه (عقد إيجار الخدمات) ونص فيه أي القانون عدم جواز أن يؤجر الشخص خدماته إلى الأبد فأرسى بذلك مبدأ حرية العمل .

2- عدم التدخل في العلاقات بين العامل وصاحب العمل تمشياً مع مبدأ سلطان الإرادة الذي يفترض:

(أ) حرية الأفراد في تنظيم الروابط القانونية فيما بينهم وإفترض أن تكون الإلتزامات التي تنشأ عن تلك الروابط عادلة بما لا يدع مجالاً للمشرع أو السلطة للتدخل في تنظيمها .

(ب) نفور المشرع من التدخل حرصاً منه على عدم إهدار مبدأ المساواة بين الطوائف والفئات المختلفة في المجتمع² .

¹ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 10

² - نفس المرجع ، ص 46 - 47

المطلب الأول نشأة عقد العمل

مرت نشأة عقد العمل بثلاث مراحل وهي العصور القديمة ، العصور الوسطي ، و العصر الحديث
أولاً : نشأة عقد العمل في العصور القديمة

لا مجال للبحث في هذه المجتمعات عن علاقات العمل والتنظيم القانوني المتعارف عليه في المجتمع الحديث¹ ، وحرية التعاقد لم تسد لأن العلاقة كانت علاقة خادم تابع لسultan سيده مجبراً على العمل لديه الشيء الذي يتنافى مع رابطة العمل التي يدخل عقد العمل في تنظيمها ، كذلك لغياب فكرة الدولة والسلطة والقانون وذلك لأن المجتمع الإنساني كان بدائياً ، عرف بمجتمع الإلتقاط ، قنص ، رعي ، وزراعة بدائية بعيداً عن الدخول في المدنيات الحديثة التي عرفها الإنسان مؤخراً . الجماعات البدائية هي جماعات لا تعرف شكلاً منظماً ، لها نظام قبلي بسيط ، لها أعراف ومعتقدات بسيطة ، حيث لم تكن هنالك قواعد لعقد العمل بالمعنى الفني الدقيق وقد ظهرت بعد كنتيجة طبيعية للمجتمعات البدائية القائمة على الرق والعبودية من جهة وإعتمادها الزراعة بأشكالها القديمة من جهة أخرى مصدراً للعيش ولم يكن من المتصور في ظل هذا النظام قيام علاقات عمل تابع بالمعنى المعروف اليوم² .

ولم تتطور هذه الجماعات وأعقبها نظام الرق ، وأظهر هذا النظام تطور الزراعة وفكرة الملكية والحيارات ، إذ تطورت الملكية لتشمل حيازات كانت مؤقتة فأصبحت دائمة وظهر الإستعباد وساد المجتمع نظام بغيض من الخدم وأسرى الحرب وأصبح المجتمع طبقات ، في الطبقة العليا السادة والأشراف والنبلاء لهم نفوذ إقتصادي ، ديني وقوة عسكرية ، أما الطبقة السفلي تضم المستعبدون الذين قسموا للعناية بإستصلاح الأراضي الزراعية وزراعتها والفئة الثانية لرعي قطعان الماشية ، والفئة الثالثة لأعمال الخدمة المنزلية ، وفئة أخرى تشارك في صد العدوان .

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي ، ط 1 ، 2009م ، ص 43

² - سليمان بدري الناصري ، قانون العمل دراسة مقارنة ، المكتبة ، 2005 ، ص 25

فمجتمع الإستعباد لا مجال فيه لعلاقات عمل لإنعدام الإرادة للأطراف لأن السخرة سادت العبد المملوك للسيد وكذلك كل من يأتي من صلبه ، ويحق للسيد أن يتصرف في المملوك بكل أنواع التصرف ¹ .

لكن هذا لا يعني أن العمل كان قاصراً على الأرقاء وحدهم ، وأن العمل التابع بمفهومه الحديث لم يكن موجوداً ، فقد كانت هنالك بعض الحالات التي يقوم فيها الأحرار بعمل تابع مأجور ، على النحو الذي نشهده اليوم ولكنها كانت حالات نادرة ، بحيث لم تثر الإهتمام مثالها بعض الأحرار يشرفون على العمال ويتقاضون أجوراً على ذلك .

وكان القانون الروماني يرى في هذا العمل نوع من الإجارة ويخضعه مع شيء من الإختلاف لذات القواعد التي تخضع لها إجارة الأشياء .

لذلك كان يطلق على عقد العمل الذي يتم بين الأحرار إسم " عقد إجارة الأشخاص " تشبيهاً له " بعقد إجارة الأشياء " ² .

مما سبق يمكن القول بأن كرامة الإنسان أهدرت في العصور القديمة ، والجهل وعدم المعرفة والإستعباد هيمن علي هذه الحقبة من الزمان ، الإنسان مكرم وليس مهان .

قال تعالى : (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا) ³ .

قال مسلم رحمه الله ⁴ حدثنا عمرو الناقد ⁵ حدثنا كثير بن هشام حدثنا جعفر بن برقان ⁶ عن يزيد بن الأصم ⁷ عن أبي هريرة ⁸ رضي الله عنه قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (إن الله لا ينظر إلى صوركم وأموالكم و لكن ينظر إلى قلوبكم و أعمالكم) ⁹ .

¹ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 43

² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 44

³ - سورة الإسراء ، الآية 70

⁴ - مسلم هو الإمام مسلم ابن الحجاج بن مسلم ، ولد سنة 206 هـ ، وتوفي سنة 261 هـ وهو أحد رواة الحديث الصحاح الستة ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 5 ، ص 172

⁵ - عمرو الناقد هو أبو عثمان عمرو بن محمد بن بكر بن سابور البغدادي الناقد ، وهو الإمام الحافظ الحجة ، الطبقات الكبرى ، ص 255

⁶ - يزيد بن الأصم ، إسمه الأصلي عمرو وقيل يزيد بن عمرو بن عدس بن معلويه ، توفي وعمره 73 عام ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 6 ، ص 368

⁷ - جعفر بن برقان هو جعفر بن برقان الكلابي مات بحران 190 هـ في خلافة هارون ، له رواية وفقه وقتوي في دهره ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 5 ، ص 98

⁸ - أبا هريرة كان يسمى في الجاهلية عبد شمس ، فسماه النبي صلى الله عليه وسلم عبدالله وقيل عبد الرحمن بن صخر ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 7 - 8 ، ص 99

⁹ - صحيح مسلم ، كتاب المختصر نقل العدل عن العدل ، باب تحريم ظلم المسلم وخذله ، حديث رقم 2564 ، ص 1987

ثانياً : نشأة عقد العمل في العصور الوسطى

بدأت تظهر بواكير لأنظمة العمل تأخذ شكل الأنظمة الإقطاعية في الزراعة وأنظمة الطوائف الحرفية في الصناعة¹ وفي نظام الإقطاع إرتكز النشاط على الزراعة مستغلين فئة الأقتاب أو العبيد مقابل الحماية من طرف السيد أو الإقطاعي فعلى الأفراد في نظام الإقطاع أن يعملوا في الأرض دون تنظيم لروابط العمل ولم يكن للأفراد حرية التعاقد مع أي شخص غير صاحب الأرض ، الذي يحق له أن ينقل ملكيته إلى من يشاء فهو يصلح لذلك بإعتباره من الأشياء ، وهو بذلك يكون محلاً للبيع والرهن والمقايضة والهبة وغيرها من التصرفات غير المشروعة .

نظام الإقطاع يملي على الرقيق الإخلاص والتفاني والطاعة في خدمة السيد ، وكذلك يملي على الإقطاعي الحماية للرقيق وتدبير المعيشة والإيواء ، وفي الحال والمجال كذلك لا وجود لعلاقات تنظيمية أو قانون يحدد روابط العمل .

كان الفكر السائد في تلك العصور مؤيداً لهذا النظام ، ومبرراً بنظريات خاصة كنظرية الحق الإلهي للملوك وأسياد الإقطاع² .

أما في مجال الحرف والمهن والصناعات الصغيرة فقد ظهر نظام الطوائف ، الشيخ أو رئيس الطائفة يسمى أحد كبار المعلمين ، والطوائف تخضع إلي تنظيم دقيق يحدد الذين يتدرجون من عمال وصبيان وهم في سلك المهنة أصناف على سبيل المثال ، صبي ، عريف وبهذا التدرج يتم تحديد ساعات العمل ، الأجور ، الجزاءات والغرامات ، أما فيما يختص بالمهنة نظمت عن طريق رأس المال وهي نقلة متطورة في ذلك الوقت ، لكن ظهرت لهذا النظام عيوب كثيرة منها :

أ - قواعد تنظيم المهنة أو الحرفة لم تكن لتمثل أهداف .

ب - عطلة الأحد كانت لإرضاء رجال الكنيسة .

ج - تحريم العمل الليلي إجراء وقائي الهدف منه منع (المعلمين الصناع المهرة) من العمل ليلاً في منازلهم والمنافسة بينهم .

في أواخر عهد النظام الإقطاعي فقد أصاب التدهور نظام الطوائف فصار شيخ أو رئيس الطائفة كرصيفه إقطاعي ، يحتكر المنصب ويورثه من بعده لأبنائه ، كي يضمن أيلولة وأدوات ومعدات ورأس المال إليهم بعد وفاته³ .

¹ - سليمان بدري الناصري ، قانون العمل دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 25

² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 46

³ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 44 - 45

مما سبق يتضح أن تغيير النظام في العصور الوسطي عما كان عليه في العصور القديمة ، خضعت الزراعة لنظام الإقطاع ، والصناعة لنظام الطوائف ، إلا أن النتيجة واحدة هي عدم نشوء قانون للتعاقد .

المطلب الثاني

نشأة عقد العمل في السودان

أولاً : عقد العمل في السودان

عرف السودان النظام الحديث في أواخر القرن التاسع عشر بدخول الإحتلال الإنجليزي حيث تم تطبيق القوانين الحديثة لتنظيم المعاملات فسمي أول قانون بقانون القضاء المدني 1900م ومنذ ذلك الوقت لم يظهر تشريع ينظم العقود إلا في العام 1929م ، ثم صدر قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين لسنة 1948م ثم صدر قانون الإستخدام لسنة 1974م ، ثم صدر قانون علاقات العمل الفردية 1981م ثم صدر قانون المعاملات المدنية 1984م والذي مازال سارياً مسترشداً بأحكام الشريعة الإسلامية .

صدر قانون المعاملات المدنية 1984م ولم تتبعه مذكرة تفسيرية تشرح الغموض وتبين الأحكام مما ألقى عبئاً ثقيلاً على المحاكم في الإجتهد لتفسير النصوص وإستخدام قاعدة العدالة والإنصاف والوجدان السليم والرجوع إلى القانون الإنجليزي لحسم منازعات العقود لأن أغلب القضاة عاصروا الإنجليز وكان السودان يدين بالولاء للقانون الإنجليزي وأغلب القضاة درسوا باللغة الإنجليزية¹ .

جاء قانون المعاملات المدنية 1984م محدداً الإطار العام بالرجوع إليه في تطبيق النصوص المتعلقة بما لم يرد فيه حكم في حالات غياب النص بالالتجاء إلى المبادئ الشرعية وتتبع القواعد الواردة في أصول الأحكام القضائية ثم ظهر بعد ذلك قانون علاقات العمل الفردية 1981م منظماً للعقود في المواد (5) تحرير عقد العمل و المادة (6) أنواع عقود العمل وأحكامها والمادة (7) محتويات عقد العمل ثم جاء قانون العمل 1997م منظماً للعقود في المواد 28 وهي تتحدث عن تحرير العقد والمادة (29) وهي تتحدث عن أنواع عقود العمل والمادة (30) وهي تتحدث عن محتويات عقد العمل ، وهذه المواد الثلاثة تعادل المواد (25) و (26) و (27) من قانون العمل لولاية نهر النيل 2007 م .

¹ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 45

المبحث الثالث تطور عقد العمل

يعتبر قانون العمل وعقد العمل من أحدث فروع القانون نشأةً وتكويناً ، إذ بدأ الإهتمام الجدي بهما منذ أواسط القرن التاسع عشر على أثر الثورة الصناعية ، رغم ظهور بعض التشريعات العمالية المتفرقة قبل ذلك ، لكن هذا الإهتمام لم يسفر عن تكوين قانون للعمل ولا لعقد العمل في أكثر الدول الأوروبية تقدماً إلا في أواخر القرن التاسع عشر .

يرجع تأخر الإهتمام بوضع قانون شامل للعمل وعقد العمل إلي قيام الرق في العصور القديمة ونظام الإقطاع ومعه نظام الطوائف في القرون الوسطى ثم الخضوع لأحكام العقد في ظل مبادئ الحرية والمساواة¹ .

كما يرجع تطور عقد العمل إلى أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين في أعقاب الثورة الصناعية في أوروبا وما أحدثته من تطورات وما أفرزته من مشاكل متلازمة مع إضطرار الدول لإعتماد مبدأ التدخل في تنظيم علاقات العمل للحد من المفارقات وتلافي السلبيات التي أفرزها المذهب الفردي في المجال الإقتصادي والإجتماعي² .

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 42
² - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 9

المطلب الأول

تطور عقد العمل في العصور القديمة والوسطى والحديثة

تطور عقد العمل إرتبط بتطور قانون العمل وهذا التطور مر بثلاث مراحل :
العصور القديمة ، العصور الوسطى والعصر الحديث .

أولاً : العصور القديمة

كانت علاقات العمل في العصور القديمة قائمة على أساس الرق أي على أساس علاقة تبعية دائمة بين العبد وسيده ، بمقتضاها يخضع العبد خضوعاً مطلقاً لسلطة السيد ، ويعمل لحسابه بدون أجر ، وبدون أن يكون لعمله أجل محدد لأن العبد ملك سيده يفعل به ما يشاء ويسخره في أي عمل يريد بإعتباره شيئاً من أشيائه .

ولم يكن من المتصور في ظل هذا النظام قيام علاقات عمل تابع بالمعنى المعروف اليوم ، حيث يقوم أحد طرفي العلاقة ، وهو العامل ، بالعمل بإختياره ، وبصورة غير أبدية ، بخدمة شخص آخر هو رب العمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر .

لكن هذا لا يعني أن العمل كان قاصراً على الأرقاء وحدهم ، وأن العمل التابع بمفهومه الحديث ، لم يكن موجوداً ، فقد كانت هنالك بعض الحالات التي يقوم فيها الأحرار بعمل تابع مأجور ، على النحو الذي نشهده اليوم ، ولكنها كانت حالات نادرة بحيث لم تثر الإهتمام .

كان القانون الروماني يرى في هذا العمل نوع من الإجارة ، ويخضعه مع شيء من الإختلاف لذات القواعد التي تخضع لها إجارة الأشياء ولذلك كان يطلق علي عقد العمل الذي يتم بين الأحرار إسم " عقد إجارة الأشخاص " تشبيهاً له " بعقد إجارة الأشياء " ¹ .

ثانياً : العصور الوسطى

أما في العصور الوسطى ساد النظام الإقطاعي أوربا وطبع بصماته على جميع مناحي الحياة ، هيمن الأشراف والنبلاء وملوك الحق الإلهي ، وسيطر شيوخ الطوائف علي فئات العمال وصغار الصناع في مجال الحرف والمهن ² .

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 44

² - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 44

أما في قطاع الزراعة إرتبط الفلاح وأفراد أسرته بالأرض فأصبح رقيقاً يحيا ويموت فيها خادماً لسيده الإقطاعي و العلاقة بين الإقطاعي (صاحب العمل) والفلاح (العامل) لم تعد علاقة تنظيمية وليس هنالك رابطة قانونية لإنعدام إرادة رقيق الأرض (العمال) ، فلا مجال والحال كهذا للحديث عن علاقات تنظيمية لروابط وتطور للعمل غير أنه في أخريات النظام الإقطاعي وبدأت تظهر أنظمة للعمل تأخذ شكل الأنظمة الإقطاعية في الزراعة ، وأنظمة الطوائف الحرفية في الصناعة ¹ .

ثالثاً : العصر الحديث

قامت الثورة الفرنسية على أساس الحرية والمساواة ، وتولد عن مبادئ الثورة الفرنسية الإعراف للأفراد بالحرية السياسية القانونية والإقتصادية .

أطلقت الحريات العامة ومنها حرية العمل ، مما أدى إلى إلغاء نظام الطوائف ، وأصبح من حق العامل أن يختار صاحب العمل ، من حق صاحب العمل أن يختار العامل ، غير أن هذه الأفكار أدت إلى إحجام الدولة عن التدخل في تنظيم العمل حتى لا تخل بمبدأ المساواة بين أصحاب العمل والعمال .

وترتب على إعلان الحرية القانونية أن ساد مبدأ سلطان الإرادة وأصبح العقد أعدل الوسائل لحكم علاقات الأفراد ، وبات على الدولة أن تكفل إحترام إرادة المتعاقدين ² .

مما سبق يتضح أن إنسان العصور القديمة لم يشهد أي تطور وإنما كانت حياته حياة ذل ومهانة ولم يكن في ظل هذه العصور قيام علاقات عمل بين تابع ومتبوع كما نرى اليوم ، أما في العصور الوسطي وهي أحسن حالاً من العصور القديمة لإرتباط الفلاح وأسرته بالأرض يحيا ويموت فيها في خدمة الإقطاعي ، غير أنه في أواخر نظام الإقطاع بدأت تظهر بواكير لأنظمة العمل ، أما العصر الحديث فقد شهد تطورات كثيرة ، قيام الثورة الفرنسية والتي أرسى مبادئ الحرية والمساواة ، وبات العقد أعدل الوسائل لحكم علاقات الأفراد .

¹ - سليمان بدري الناصري ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 25

² - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 16 - 17

المطلب الثاني

التطور التشريعي لقوانين العمل في السودان

يرجع التطور التشريعي لقوانين العمل في السودان إلي الغزو الإستعماري 1899م ، فتطور تشريعات العمل في السودان يمثل نموذج للعديد من بلدان العالم الثالث ، فقد كان أول تشريع في مجال علاقات العمل هو التلمذة الصناعية 1908م ، ثم صدر بعد ذلك قانون الخدامين 1921م ، ثم صدر بعد ذلك قانون إستخدام الأطفال في الورش 1930م ، ثم صدر بعد ذلك قانون العطلات الأسبوعية 1939م ، ثم صدر بعد ذلك قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين 1948م¹ . بعد ذلك صدر قانون علاقات العمل الفردية 1981م ، بعده صدر قانون العمل 1997م .

(ا) قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين 1948م :

قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين 1948م ، أعدته الحكومة بمساعدة أحد الخبراء من وزارة العمل البريطانية .

إشتمل القانون على 26 مادة وضم المستخدمين في القطاعين الخاص والعام ، مع إستثناء الفئات ذات الطبيعة النظامية أفراد القوات المسلحة والشرطة .

أصدر الحاكم العام القواعد الخاصة بالمخدمين والأشخاص المستخدمين 1949م ، تناولت تلك القواعد إلزام المخدمين بإتباع وإعداد بعض النواحي التنظيمية ، مثل حفظ السجلات ، تحرير عقود العمل ، وبينت السلطة المكلفة بتنفيذ القانون وحصرها في مدير العمل ومساعد مدير العمل ومفتش العمل ونماذج لعقد العمل الذي يحرر كتاباً .

إشتمل القانون على معظم المبادئ والأسس العامة في مجال علاقات العمل الفردية منظور إليها من خلال المعايير والمستويات المقررة بموجب إتفاقيات العمل الدولية عند النقطة التي وصل إليها تطوره وقتذاك وعلى ذلك فإنه يعد قانوناً متطوراً إذا ما قورن بتشريعات العمل في البلدان المستعمرة في تلك الفترة² .

¹ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 57

² - المرجع السابق ، ص 61 - 62

تعرض ذات القانون لمشكلات في التطبيق ، المادة (2/1/10) كانت تعطي صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بإنذار دون تعويض للعامل ، أو إنهاء عقد العمل لسوء السلوك والإهمال مع الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة وقد أحدث تطبيقها جدلاً واسعاً وإضطراب في مجال علاقات العمل وقد أجرى المشرع عدة تعديلات لمعالجة أثارها السالبة .

وأخيراً نظم المشرع إنهاء عقد العمل بقيود شديدة في قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981م منهياً بذلك حالات القلق من جراء الفصل غير القانوني أو التعسفي¹ .

من الواضح أن هنالك إشكاليات صاحبت التطبيق في قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين 1948م، والقواعد الخاصة بالمخدمين والأشخاص المستخدمين 1949م وأن قانون علاقات العمل الفردية عالج كثير من المشكلات في التطبيق ، إلا أن هنالك الكثير من المشاكل التي تحتاج إلى المعالجة على الرغم من أن هنالك قانون جاء بعد قانون علاقات العمل الفردية 1981م وهو قانون العمل 1997م .

تحتاج المكافأة إلي معالجة باعتبار أن هنالك تداخل بين قانون العمل وقانون التأمينات الإجتماعية وفي حالات حدوث نزاعات عمالية (في سابقة حسن علي فضل وآخرين) ، المحكمة لم تحدد القانون الواجب التطبيق ؟ هل هو قانون العمل أم قانون التأمينات الإجتماعية وإكتفت بالفرق بين القانونيين مادياً² .

وهنالك إشكاليات في الإستثناءات الواردة في المادة (3) الفقرة (هـ) العاملون في الحكومة الإتحادية وحكومات الولايات والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام الذين تحكم شروط خدمتهم قوانين ولوائح خاصة ما عدا الأحكام الخاصة بالعلاقات الصناعية والأمن الصناعي .

من الواضح أن للتطبيق العملي الفعلي أن هنالك تداخلات بين قانون العمل وقانون الخدمة العامة وهنالك من يتم تعيينه في الحكومة خارج الفصل الأول ، وينشب نزاع في إستحقاقاته ، هل القانون الواجب التطبيق قانون العمل أم قانون الخدمة العامة ؟ .

إذا كان العامل الذي تم تعيينه في الحكومة يتمتع برقم وظيفي وتتم ترفيته بقيد زمني أو بلجان ترفيات ويمنح علاوة سنوية ويصرف راتبه من الفصل الأول ويخضع لقانون محاسبة العاملين في هذه الحالة ينطبق عليه قانون الخدمة العامة .

¹ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع السابق ، ص 63

² - حسن علي فضل وآخرين / ضد / ديوان الزكاة المتممة ، سابقة غير منشورة ، 2014

أما إذا كان العامل الذي تم تعيينه في الحكومة يصرف راتبه خارج الفصل الأول ، وليس لديه رقم وظيفي وتمت ترقيته وتمت محاسبته في أكثر من مخالفة ، في هذه الحالة القانون الواجب التطبيق هو قانون العمل .

بعض السوابق القضائية ترى ليس صحيحاً أن كل عقد تكون الدولة طرفاً فيه لا يخضع لقانون العمل وأنه إذا تم التعيين بموجب عقد خاص فإنه لا يخضع لقانون الخدمة العامة وإنما للشروط الواردة بالعقد فيصح تطبيق قانون العمل على النزاع .

* جاء في قضية¹ :

الأمانة العامة لحكومة نهر النيل

الطاعن ضد

عبد السميع حيدر محمد - المطعون ضده

الطاعنة تعاقدت مع المطعون ضده لمدة عام واحد قابل للتجديد وفق شروط منصوص عليها بذلك العقد ليقوم المطعون ضده كمنسق لمشروع سد الشريك وفق ما تم الإتفاق عليه بذلك العقد بشأن الأعمال الواجب على المطعون ضده - وحدد العقد المرتب .

لم تجد المحكمة أن المطعون ضده صار خاضعاً لقانون الخدمة المدنية وأن يلجأ المطعون ضده لديوان العدالة بالخدمة العامة بولاية نهر النيل - شطبت المحكمة هذا الدفع وتأييد حكمها أن تعيين المطعون ضده تم بموجب قانون خاص فإنه لا يخضع لقانون الخدمة العامة وإنما للشروط الواردة بالعقد فصح تطبيق قانون العمل على النزاع .

¹ - م ع / ط م / مجلة الأحكام القضائية السودانية ، 2009م ، ص 225

وجاء في قضية¹ :

حكومة السودان
وزارة الزراعة
مشروع تنمية جنوب كردفان
ضد
إنتصار النور محمد

حسنت الدعوى بموجب قانون علاقات العمل الفردية 1981م الملغي والذي ألغاه قانون العمل 1997م وإستوعب نفس الأحكام المادة 4 (ب) من قانون علاقات العمل الفردية 1981م الملغي تنص على أنه تستثنى الفئات الآتية من تطبيق أحكام هذا القانون :

* العاملون بالحكومة والمؤسسات العامة الذي تحكم شروط خدمتهم قوانين ولوائح خاصة . كانت المدعية تعمل مع المدعى عليها فني لاسلكي بموجب عقد مكتوب ، نصت بعض موادها بالرجوع لمكتب العمل في حالة إنهاء العقد للظروف الإقتصادية أو لسوء السلوك والغياب والعصيان أو الإعتداء على الرؤساء ورفض تنفيذ الأوامر والإخلال بالأمانة والشرف . الرجوع إلى مكتب العمل عند إنتهاء الخدمة في هذه الأحوال من متطلبات قانون علاقات العمل الفردية .

الإستثناء في قانون العمل 1997م واضح وهو قانون خاص وفي حالة عدم إنطباق قانون الخدمة العامة في مثل هذه الحالات التي ذكرت في السوابق القضائية فإن قانون المعاملات المدنية 1984م شمل أحكام العمل كان يمكن تطبيقه ، لكن قانون العمل أكثر توضيحاً لحساب الإستحقاقات ، وأكثر تفصيلاً ولا ضير من تطبيقه ، ولكن من اللازم تضمين مثل هذه المبادئ في قانون العمل² .

¹ - مجلة الأحكام القضائية ، 1996م ، ص 168

² - حاج آدم حسن الطاهر ، موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، المكتبة الوطنية ، الخرطوم ، 2013م ، ط 1، ص 5

من الواضح أن هنالك تداخلات كثيرة بين قانون العمل وقانون الخدمة العامة ومن أهم هذه الحالات التعيين خارج الفصل الأول ، وعلى المشرع السوداني أن يتدارك مثل هذه الحالات بالتشريع .
ثالثاً : السودان وتشريعات العمل

إهتم السودان بالعمل وأعتبره حقاً من حقوق الإنسان الواردة في المواثيق الدولية التي تقع عليها ، كما أشار دستور جمهورية السودان في سنة 1998م إلى المساواة في تولي الوظائف ، الحيابة العامة ، الأهلية للوظيفة ، والولاية العامة وجعل لكسب المال حرمة ، وحث في باب المبادئ والواجبات العامة في الدستور على العمل على سبيل التعميم وقد جاء دستور السودان الإنتقالي لسنة 2005م الذي ألغى دستور 1998م على ذات المبادئ ووثيقة الحقوق .

قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م ، أفرد باب كامل هو الباب الثالث عشر لعقد العمل وشمل المواد من 400 إلى 415¹ .

رابعاً : الاتفاقيات الدولية

معظم المبادئ والأسس التي يقوم عليها تشريع العمل متشابهة بل متوافقة أحياناً ، وتشريعات العمل في البلاد العربية نصوص العديد منها تكاد تكون متطابقة .

بذلت منظمة العمل الدولية جهود عظيمة على الصعيد الدولي للتقريب بين مستويات العمل العربية سعياً لتوحيد تشريعات العمل العربية منذ إنشائها 1972م كأحد الأهداف المسيطرة في الميثاق العربي ودستور منظمة العمل العربية .

إنتهى عهد المحاولات التي كانت في الماضي تسعى لتدويل أسس قواعد العمل والتي كانت تعظم المنافسة بين الدول الأوربية في الميدان الصناعي ، حل محلها أساس إنساني وأخلاقي يدفع الشركاء الإجتاعيين في مختلف بلدان العالم للتضامن ، توحيد الجهود ، إيجاد الحلول المناسبة والناجعة للمشكلات التي تتولد عن علاقة رأس المال بالعمل .

مما سبق يتضح أن العالم قد إستيقظ من نوم عميق ، وأن البشرية إرتقت بنفسها لتعلن للعالم ، أن الإنسان أساس التنمية ، وأن الخير في توحيد الجهود وأن النظام الذي يسود هو أن تتضافر الجهود بين أصحاب الشركات (رأس المال) والقوة المنتجة التي تحرك رأس المال (العمال) وبذلك تتلاشى كل المحاولات التي تعظم المنافسة بين الدول .

¹ - حاج ادم حسن الطاهر ، موسوعة قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 24

الفصل الثاني أركان وشروط عقد العمل

المبحث الثاني : شروط عقد العمل
المبحث الأول : أركان عقد العمل

المبحث الأول

أركان عقد العمل

لعقد العمل طبقاً للقواعد العامة ثلاثة أركان وهي الرضا والمحل والسبب .

الركن الأول : الرضا أو (التراضي)

الرضا ركن جوهري في العقد ومن صفاته أنه ثنائي أو أكثر حسب تعداد أطراف العقد ، وبذلك فهو يختلف عن الإرادة .

أما الرضا عند جمهور الفقهاء هو : قصد الفعل دون أن يشوبه إكراه .

وعرفه الأحناف بأنه : إمتلاء الإختيار إلى بلوغ نهايته بحيث يفضي أثره إلى الظاهر من البشاشة في الوجه والفرق بين الرضا والإرادة ، أن الرضا لما مضى والإرادة لما يأتي (فَمَا مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا فِي الْآخِرَةِ إِلَّا قَلِيلٌ) ¹ .

ويفرق القانونيين بين الرضا والتراضي :

فالأول هو الإرادة المتجهة نحو إحداث أثر قانوني ، وهي قوام العقد .

أما التراضي فهو التوافق بين إرادتين على إنشاء أثر قانوني ² .

التراضي هو أساس العقد ويلزم أن يصدر صحيحاً ، فإذا إنعدم التراضي وقع الغلط وإذا جاء معيباً وقع العقد باطلاً .

ومن السنة إستدلوا بحديث الرسول صلى الله عليه وسلم :

روى ابن جرير الطبري ³ عن ميمون بن مهران ⁴ قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (البيع عن تراضي والخيار بعد الصفقة ولا يحل لمسلم أن يغيب مسلماً) ⁵ .

يقرر شراح القانون أن العقد يقوم على توافق إرادتين على الأقل ويجب أن تتجه إرادة المتعاقدين إلى غاية مشروعة ، فالعقد عندهم له ركنان هما التراضي والسبب .

¹ - سورة التوبة الآية 38

² - د . محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات في القانون المدني المصري ، مطبعة جامعة القاهرة ، 1978م ، ص 425

³ - أبو جرير هو أبو جعفر محمد بن جرير بن يزيد بن خالد الطبري وهو إمام التفسير والحديث والفقهاء والتاريخ ، وفيات الأعيان ص191

⁴ - هو عبد الملك بن عبد الحميد بن عبد الحميد بن ميمون بن مهران الجزري الرقي ، صاحب أحمد بن حنبل توفي 247 هـ

⁵ - ابن أبي شيبة ، كتاب المصنف في الحديث والآثار ، باب من قال لا يتفرق بائعان إلا عن تراض ، حديث رقم 22422 ، ص 490

أما المحل فهو المعقود عليه في الفقه الإسلامي فهو ركن في الإلتزام لا في العقد وأهمية المحل تظهر بصفة خاصة في الإلتزام الناشئ من العقد لا من محل الإلتزام غير التعاقدى ويتولى القانون تعيينه فإن شرطه محدد القانون .

أما محل الإلتزام في عقد العمل فإن المتعاقدان هما اللذان يقومان بتعيينه وهو الأجر فيجب عليهما أن يلتزمان بالشرط التي يتطلبها القانون وهي ¹ :

1 - الرضا على صحة العقد

الرضا هو الركن الأول في العقد فلا بد أن يتراضي الطرفان علي إبرام العقد , بمعنى أن يكونا واعييين بما التزما به , وإنصرف قصدهما إلي إبرام العقد ² .

ويعتبر التراضي الركن الأساسي لإنعقاد العقد ويجب ألا يصطدم عقد العمل الفردي بنص يحرمه , فالقيود التي ترد على حرية التعاقد من شأنها إلا ينعقد المخالف لها صحيحاً ³ .
إتفق الفقهاء على صحة العقد بلفظ الماضي من غير توقف على نية أو قرينة , ويحكم الفقهاء على العقود بالصحة إذا توافرت فيها الشروط الشرعية .

ويعد التراضي أو الرضا أهم الأركان اللازمة لإنشاء العقد وتكوينه لأنه عبارة عن إتجاه النية (ذلك بيني وبينك) ، أي ذلك شرط بيننا وعلينا الوفاء به .

نص قانون المعاملات المدنية على أن :

(يتم العقد بارتباط الإيجاب بالقبول بمجرد تبادل طرفيه عن إرادتين متطابقتين مع مراعاة أي قيود أخرى يقررها القانون لانعقاد العقد) ⁴ .

على ذلك فإن التراضي يعرف بأنه تطابق إرادتين إتجهتا لإحداث أثر قانوني معين لإنشاء الإلتزام أو نقله أو تعديله ⁵ .

2 - التراضي على ماهية العقد

يتم الرضا بتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين بقصد قيام أحد الطرفين بالعمل لقاء أجر لحساب الطرف الآخر وتحت إدارته أو إشرافه , فالتراضي على ماهية العقد أمر لازم لا ينعقد عقد العمل بدونهُ ، فإذا كان أحد طرفي العقد يقصد أن يقوم دون رقابة أو إشراف من الطرف الثاني أو إعتقد الطرف الثاني أن الطرف الأول سيقوم بالعمل على سبيل التبرع ودون إقتضاء أجر , لم ينعقد عقد العمل لعدم التراضي على ماهية العقد .

¹ - عبد الرازق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ج1، منشأة دار المعارف ، ط 2004 ، ص 170

² - أبو ذر الغفاري يشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مطبعة أم درمان الإسلامية للطباعة والنشر ، ص 15

³ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مطبعة القاهرة ، 1975 م ، ص 131 ط 1 ، ص 15

⁴ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (34)

⁵ - محمد الشيخ عمر ، مصادر الإلتزام ، مطبعة جامعة النيلين ، 1996 ، ط 1 ، ص 4

3 - التراضي على نوع العمل

من الشروط الواجب توافرها أن يكون هنالك مسمى لحرفة أو مهنة ، يعمل فيها العامل لدى صاحب العمل ويستلزم تعيينها في العقد أو تعيين الأسس التي تسمح بتعيينها ، ويجب أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً¹ .

4 - التراضي على مدة العقد

يجوز أن يكون عقد العمل محدد المدة أو غير محدد أو لعمل معين² .

قال تعالى : (قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ... الخ)³ .

وقال تعالى: (قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ)⁴ أي طلب إليه هذا الرجل الشيخ الكبير أن يرعى غنمه ويزوجه إحدى ابنتيه هاتين (عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ) أي ترعى غنمي ثماني سنين , فإن تبرعت بزيادة سنتين فهو إليك وإلا ففي الثمانية كفاية : (قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ) يقول أن موسى (العامل) قال لصهره (صاحب العمل) الأمر على ما قلت من أنك تأجرني ثمانية سنين (مدة العقد) ، فإن أتممت عشراً فمن عندك فأنا متى ما فعلت أقلها فقد برئت من العهد (العقد) وخرجت من الشرط ولهذا قال : (أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ) أي فلا حرج⁵ .

إذا قصد الطرفان إبرام عقد لمدة معينة ، فيجب أن يتراضيا عليها ، فإذا اختلفا لم ينعقد العقد لعدم التراضي على مدته⁶ .

¹ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 140

² - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1 / 401)

³ - سورة القصص ، الآية 27

⁴ - سورة القصص ، الآية 28

⁵ - إسماعيل بن كثير القرشي الدمشقي ، تفسير القرآن العظيم ، مكتبة الصفا ، 1425هـ ، 2004م ، ط 1 ، ص 85 - 86

⁶ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 356

وقد نص قانون العمل المصري الجديد على أنه :

(يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة ، كما يجوز أن يكون غير معين المدة ¹)
(ويجب في حالة الإتفاق على مدة العقد ألا تطول هذه المدة إلي الحد الذي يعتبر التعاقد معه قيدياً
على حرية التعاقد)² .

غير أن المشرع السوداني تفوق على المشرع المصري بالنص التالي :

(إذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من طرفي العقد أن يفسخه في أي وقت بشرط أن يعلن
الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة)³ .

حيث نجد ذلك التفوق الذي أحدثه المشرع السوداني على المشرع المصري ، أن المشرع السوداني
جوز فسخ العقد في أي وقت إذا لم يكن محدد المدة وذلك بإعلان الطرف الآخر عكس المشرع
المصري الذي جوز إبرام العقد سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة .

5 - التراضي على الأجر فيه قولان :

الأول : التراضي هو أن يكون العقد ناجز بغير خيار ، قول مالك ، وأبي حنيفة ⁴ والثاني : هو أن
يخير أحدهما صاحبه بعد العقد وقبل الإفتراق ، وهو قول شريح ⁵ ، وابن سيرين ⁶ ، والشعبي ⁷ ،
قال تعالى : (فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا
فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ)⁸ .

فلما جاءه وقص عليه القصة (قال لا تخف نجوت من القوم الظالمين) .

وفي قوله تعالى : (قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا) ، تعني ليثيبك ويكافئك علي
سقيك لغنمنا ⁹ .

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم (من إستأجر أجيراً فليعلمه أجره)¹⁰ .

¹ - القانون المدني المصري ، المادة (678)

² - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 142

³ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (3 / 401)

⁴ - أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب ، تفسير الماوردي النكت والعيون ، دار الكتب العلمية ، بيروت / لبنان ، ج 1 ، ص 475

⁵ - شريح هو شريح بن الحارث بن الغيث ، القاضي المسلم ، كان قاضياً عادلاً حتى في وجود الصحابة وكان قاضياً على الكوفة ، الإصابة في تمييز الصحابة، ص 334

⁶ - ابن سيرين هو أبو بكر محمد بن سيرين البصري التابعي والإمام القدير في التفسير والحديث والفقه وتعبير الرؤيا ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 1 ، ص 277

⁷ - الشعبي هو عامر بن شرحبيل بن عبد ذي كبار أبو عمرو الهمداني الشعبي ، ولد في خلافة عمر بن الخطاب رضي الله عنه ، الإصابة في تمييز الصحابة م 1، ص 318

⁸ - سورة القصص ، الآية 35

⁹ - إسماعيل بن كثير القرشي الدمشقي ، تفسير القرآن العظيم ، مصدر سابق ، ص 84

¹⁰ - سبق تخريجه

فالأصل أن يتفق العامل وصاحب العمل على الأجر الذي يتقاضاه العامل وأن يكون الأجر ممكناً ومشروعاً ، وإذا سكت الطرفان عن تحديد الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي قام به وصح أن العمل لم يؤدي على سبيل التبرع أعتبر عقد العمل صحيحاً مع توافر شروط صحته

وحدد الأجر على أساس ما يقضي به القانون وقد ورد في القانون المدني المصري :

(يفترض في أداء الخدمة أن تكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة على التبرع به أو عملاً داخلياً في مهنة من أدائه)¹ .

هنالك قرينتان :

الأولى : العمل يكون بأجر إذا كانت العادة لم تجري إلا على القيام به بأجر .

الثانية : أن يكون العمل من صميم من أدائه أو قام به لكن يجوز إثبات عكسهما إذا إتضح أن العمل يمكن أن يكون على سبيل التبرع² .

مما سبق يتضح جلياً أن الرضا على صحة العقد يجب الوفاء به ، والتراضي على ماهية العقد أمر لازم لا ينقد عقد العمل بدونه ، والتراضي على نوع العمل يعني يستلزم تعيينها في العقد أو تعيين الأسس التي تسمح بتعيينها ، والتراضي على مدة العقد يجب أن تحدد لمعرفة العقد وليكون مسمى الأجل لأنها إذا لم تحدد كنا بصدد عقد غير مسمى الأجل ، أما التراضي على الأجر فهو من أهم عناصر عقد العمل ، وإذا لم يحدد أجر تصبح هنالك إشكاليات من أهمها :

هل العمل الذي يؤديه العامل مأجوراً أم غير مأجوراً؟ وإذا كان العمل الذي يؤديه العامل مأجور يمكن الرجوع لشخص يعمل في نفس المهنة وإعطائه أجر المثل وإذا لم يكن مأجوراً يؤدي العمل على سبيل التبرع .

الركن الثاني : المحل

محل الإلتزام هو ما يلتزم أو يتعهد به المدين ، فهو إما إعطاء لشيء كنقل ملكية أو ترتيب حق عيني على شيء ما ، إما القيام بعمل أو الإمتناع عن عمل³ ويتعدد محل العقد بتعدد الإلتزامات التي تصدر عنه⁴ ، أما المحل يطلق عليه المعقود عليه ، فقد روي في حديث عن قتادة⁵ والسدي⁶ قال : قال النبي صلى الله عليه وسلم : (الخيل معقودة في نواصيها الخير إلى يوم القيامة)⁷ .

¹ - القانون المدني المصري

² - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 140 / 141

³ - محمد الشيخ عمر ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 50

⁴ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 54

⁵ - قتادة هو أبن دعامه السدسي ، أحد الأئمة في حروف القرآن ، له قصة مع النبي في رده عينه بعد أن أصابها سهم ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 3 ، ص 275

⁶ - السدي إسمه إسماعيل بن عبد الرحمن بن أبي كريمة السدي القرشي ، أثنى عليه العلماء وعلى تفسيره ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 8 ، ص 259

⁷ - البخاري الكتاب الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور النبي وسنته وأيامه ، باب الخيل معقود في نواصيها الخير إلى يوم القيامة ج 4 حديث رقم 2851 ص 28

والمحل هو المعقود عليه الذي يظهر فيه إلتزام كل من الطرفين تجاه الآخر .

أهميته :

يعد المحل ركناً أساسياً من أركان العقد وهنالك فرق بين محل العقد ومحل الإلتزام .

فمحل العقد هو العملية القانونية التي يراد تحقيقها من وراء العقد وفيه شرط واحد وهو عدم مخالفة النظام العام و الآداب العامة ، فإذا كان أثر العقد إنشاء إلتزامات فإن هذه الإلتزامات ترمي في مجملها في النهاية لتحقيق العملية القانونية المقصودة من العقد .

أما محل الإلتزام فهو الأداء التي يجب على المدين أن يقوم بها لصالح الدائن ويشترط في محل الإلتزام أن يكون العقد معيناً أو قابلاً للتعيين وأن يكون ممكناً وليس مستحيلأ في ذاته فيما لو كان عملاً ، وأن يكون مشروعاً .

نص قانون المعاملات المدنية على ذلك بالآتي :

(يجب أن يكون محل الإلتزام الذي ينشأ من العقد ممكناً ومعيناً تعييناً نافياً للجهالة الفاحشة أو قابلاً لهذا التعيين وجائز شرعاً وإلا كان العقد باطلاً)¹ .

* لذلك يجب أن يكون محل العقد جائز شرعاً , وإلا كان العقد باطل .

* وعلى ذلك يجوز أن يقترن العقد بشرط إذا كان هذا الشرط لا يخالف النظام العام والآداب وإلا لغي الشرط وصح العقد ما لم يكن هذا الشرط هو الدافع إلي التعاقد فيبطل العقد .
* كذلك يجوز أن يكون المعقود عليه شيئاً مستقبلاً إذا عين تعييناً نافياً للجهالة والغرر .

2 - شروط المحل :

أ - أن يكون المحل موجوداً إذا كان شيئاً بعينه أو ممكناً إذا كان عملاً أو إمتناع عن عمل .

ب - أن يكون معيناً تعييناً نافياً للجهالة الفاحشة أو قابلاً للتعيين .

ج - أن يكون صالحاً للتعامل فيه² .

أولاً : وجود المحل

المحل في عقد العمل هو المعقود عليه الذي تظهر فيه إلتزامات الطرفين وهو المال الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نظير العمل الذي أداه .

إذا كان محل الإلتزام متعلق بشيء معين فيجب أن يكون ذلك الشيء موجود وقت نشوء الإلتزام وإذا كان ما إنصرف إليه قصد الأطراف أن ذلك الشيء موجود وقت التعاقد وبناءً على ذلك إذا

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1 / 79)

² - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 88

قصد الأطراف التعاقد على شيء ويعتقدون أنه موجود حالاً ثم تبين عدم وجوده لحظة التعاقد فإن العقد يكون باطلاً حتى وإن أمكن وجوده في المستقبل .

ناقشت المحكمة العليا وجود المحل كسبب لنشوء العقد عقداً صحيحاً في قضية خليفه الأمين علي (ضد) عبد الحليم صديق و آخر .

تتلخص وقائع القضية في أنه قد ثبت للمحكمة أن المطعون ضده الأول قد باع للطاعن زراعة بموجب عقد مكتوب بتاريخ 3 / 5 / 1993م نظير مبلغ 140 ألف جنيه سوداني ، على أن يتم تسليم الزراعة بتاريخ 11 / 5 / 1993م ، أخل المطعون ضده الأول بالتزامه رغم استعداد الطاعن لتسليم الثمن وتبين أمام المحكمة أن المطعون ضده الأول سبق أن باع الزراعة مدار النزاع بتاريخ 2 / 5 / 1992م للمطعون ضده الثاني .

قررت المحكمة العليا أن بيع الزراعة المبرم بتاريخ 3 / 5 / 1993م بين الطاعن والمطعون ضده الأول باطل باطلاً لسقوط ركن أساسي من أركانه هو المحل ، أي الزراعة التي أصبحت ملكاً للمطعون ضده الثاني بموجب عقد البيع السابق المبرم بتاريخ 2 / 5 / 1992م وبين المطعون ضده الأول ، ذلك أن ملكية الزراعة قد انتقلت للمطعون ضده الثاني بمجرد تمام عقد البيع بتاريخ 2 / 5 / 1992م .

وعلى ذلك فإن الإتفاق بين الطاعن والمطعون ضده الأول لا ينعقد ولا يترتب عليه أي أثر ولا ترد عليه الإجازة وذلك لأنه يرد على محل غير موجود¹ .

ثانياً : تعيين المحل

يشترط أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعيين على الأقل ، لأن الإلتزام يلزم المدين بأداء محله فإذا كان المحل مجهول جهالة فاحشة بحيث يتعذر الوصول إلي تحديده كان من شأن ذلك إثارة المنازعات دون أن يكون هنالك أساس سليم لفضها .

فلا بد أن يكون المحل معلوماً لدي العاقدين علماً يمنع الخداع والغرر² فإن كان المعقود عليه مجهولاً جهالة يتعذر معها تعيينه أو تقديره أو كان متردداً بين حالين محتملين يوجد في أحدهما ولم يوجد في الأخرى لم يصح العقد ، فلا يصح بيع شاة من هذا القطيع لأن ذلك يؤدي إلي النزاع في تعيين المبيع ، كما لا يصح بيع بعير ضال في الصحراء إذا كان غير معلوم المكان ، أو غير مقدور التسليم ، لأن ذلك يؤدي إلى الغرر عند عدم العثور عليه³ .

فالجهاالة المانعة من صحة العقود هي الجهالة الفاحشة أي الناشئة عن تجهيل جنس المحل كأن يتعاقد صاحب عمل مع عامل لبيع دقيق فاسد داخل السودان .

¹ - م ع / ط ع / 1147 ، 1993م ، سابقة غير منشورة

² - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 88

³ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 55

يختلف تعيين المحل باختلاف الأحوال ، فالإلتزام بتعيين فران يتعين تعيين الفرن (أي مكان العمل) وتحديد المواصفات المطلوبة في العقد إذا لم يحدد مكان العمل و لا نوع العمل ولا مقدار الأجر ولا المدة وجب تحديد مكان العمل .

أما فيما يختص بنوع العمل والأجر فيحسب أجر عامل الإنتاج بفترة معادلة للفترة التي يتقاضاها أي عامل آخر يعمل عملاً متشابهاً ، ويدفع له الأجر .

ثالثاً : أن يكون المحل صالحاً للتعامل فيه

يجب أن يكون المحل قابلاً للتعامل فيه أي لا تتعارض طبيعته مع التعامل فيه ولا يتنافى الغرض الذي خصص مع هذا التعامل ، وأن لا يكون التعامل فيه غير مشروع .
من الأشياء التي تأبى التعامل بطبيعتها :

الشمس ، البحر والهواء وهي الأشياء التي لا يستطيع أن يستأثر بحيازتها ¹ .

مما سبق يتضح أن الإجارة هي محل العقد أو المعقود عليه وفي أبواب المعاملات أن المعقود عليه هو المال .

الركن الثالث : السبب

السبب هو الركن الثالث من أركان عقد العمل ، ويمكن القول بوجود ثلاثة معاني للسبب فقد يقصد به السبب المنشئ له أو المصدر ، فالعقد مثلاً مصدر للإلتزام المتعاقد أو السبب المنشئ له وقد يقصد به الغرض المباشر ، كما قد يقصد بالسبب الغرض غير المباشر أو الباعث على التعاقد فالبايع يبيع ملكه للحصول على الثمن وهذا هو الغرض المباشر ، ولكن ماذا يريد أن يفعل بالثمن الذي حصل عليه فقد يريد شراء شيء آخر أو سداد دين عليه ، وهذا هو الغرض غير المباشر ² .

قال تعالى : (قَالُوا ادْعُ لَنَا رَبَّكَ يُبَيِّنْ لَنَا مَا هِيَ) ³ ، وجه الاستدلال في هذه الآية البقرة والسبب لو أنهم ذبحوا أي بقرة لأجزتهم .

وقال تعالى (وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ) ⁴ وأصل الحبل السبب الذي يوصل إلي البغية والحاجة ، لذلك سمي الأمان حبلاً لأنه سبب يوصل به إلى زوال الخوف ⁵ .

¹ - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 91

² - د . عبد الرسول عبد الرضي ، د . جمال فاخر النكاس ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات ، مرجع سابق ، ص 116

³ - سورة البقرة الآية 68

⁴ - سورة آل عمران الآية 103

⁵ - أحمد بن محمد بن إبراهيم الثعلبي ، تفسير الثعلبي ، الكشف والبيان في تفسير القرآن ، مصدر سابق ، ص 16

وعن أنس بن مالك¹ قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (لا يتقي الله عبداً حق تقاته حتى تخزن من لسانه)² .

عرف قانون المعاملات المدنية السوداني في المادة 2/1/84 السبب بأنه الغرض المباشر المقصود من العقد ، كما نص على الشروط الواجب توافرها في السبب وهي :

1 - أن يكون السبب موجود

2 - أن يكون السبب صحيحاً

3 - أن يكون السبب مباحاً وغير مخالف للنظام العام والآداب³

السبب هو الغرض المباشر الذي يلتزم المدين لأجله أو الهدف المباشر الذي يريد المدين تحقيقه بالالتزامه⁴ ويكون في العقود الملزمة للجانبين ، كل متعاقد سبباً لالتزام المتعاقد الآخر وعلى ذلك فالسبب لالتزام العامل هو الحصول على الأجر ، ولإلتزام صاحب العمل هو أداء العمل ، ومع ذلك لا يكتفي المشرع بتحديد ركن السبب على النحو المتقدم ويغفل الباعث غير المشروع الذي يمكن أن يجيش في صدر أحد المتعاقدين أو كليهما فيدفعه أو يدفعهما إلى التعاقد .

لهذا يأخذ المشرع بجواز السبب بفكرة الباعث الدافع للمتزم في أن يلتزم ، وهي فكرة مرنة وأمر نفسي يرتبط بالأخلاق ليحد من النزعة المادية للقانون⁵ حماية للمجتمع من الإلتزامات والتصرفات التي يكون سببها الدافع مخالفاً للنظام العام وحسن الآداب⁶ فيكون العقد باطلاً بسبب عدم مشروعية الباعث أو الغاية من العقد وذلك كما هو الحال لعقد العمل للخدمة في منزل للدعارة أو للمقامرة أو للعمل في سيارة تنقل مهربات عبر الحدود ، أو كان الدافع علاقة بين طرفيه .

فكل إتفاق علي إيجاد علاقة جنسية غير مشروعة أو الإستمرار فيها أو العودة إليها باطل لمخالفتها الآداب العامة .

وكذلك تبطل عقود العمل أو الخدمة التي من شأنها تسهيل ممارسة البغاء ولو وقعت على العمل في بيت لم يكن معداً للدعارة وقت صدورها ، إذا تبين أن الباعث لأحد المتعاقدين على التعاقد هو إعداد البيت للدعارة وكان المتعاقد الآخر يعلم بهذا الباعث⁷ .

¹ - أنس هو أنس بن مالك بن النضير بن ضمضم بن زيد بن حرام لقبه النبي بأبو تمامه وهو أحد المكثرين في الرواية ، الإصابة في تمييز الصحابة ، ص 75

² - ابن وهب ومصطفى أبو الخير بن وهب ، مسند أبو داؤود الطيلاسي ، باب في الكلام ما لا يحسن ح1 حديث رقم 336 ، ص264

³ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (2 / 1 / 84)

⁴ - د . عبد الحكم فوده ، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة ، دار الفكر العربي ، 1999م ، ص 215

⁵ - د . محمود جمال زكي ، عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 693

⁶ - إبراهيم الدسوقي أبو الليل ، العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 213

⁷ - عبد الرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مرجع سابق ، ص 337

خلاصة القول أن كل إلتزام لم يذكر له سبب لا يكون بالضرورة باطلاً ، بل يفترض أن يكون له سبباً مشروعاً حتى يقوم الدليل علي العكس ، ويقع عبء الإثبات على من يدعي السبب وعلى هذا فالسبب يحيط الإرادة بقيود تستهدف حماية المجتمع عن طريق المشروعية ولكي تنتج الإرادة أثرها لا بد أن تنجه إلى غرض مشروع لا يتعارض مع النظام العام والآداب العامة فإن حادت عن هذا إلى سبب غير مشروع كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً .

المطلب الأول

الأهلية

إن الله تعالى خلق قلوب بني آدم مؤهلة لقبول الحق كما خلق أعينهم وأسماعهم قابلة للمرئيات و المسموعات فما دامت باقية على ذلك القبول وعلى تلك الأهلية أدركت الحق ودين الإسلام وهو الدين الحق¹.

على ذلك جاء قوله تعالى : (فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ)².

الأهلية عموماً هي صلاحية الشخص للإلزام والالتزام أي القدرة على تلقي الحقوق وتحمل الإلتزامات وممارسة التصرفات القانونية فيكون الشخص ذا أهلية إذا صار قابلاً لأن تثبت له حقوق مشروعة وقادر على إبرام التصرفات القانونية من عقود وإرادة منفردة³.

الأهلية نوعان :

أهلية وجوب : وهي صلاحية الشخص لكسب الحقوق والتحمل بالإلتزام

وأهلية أداء : وهي صلاحية الشخص لأن يباشر بنفسه التصرفات القانونية التي يكون من شأنها أن تكسبه حقاً أو أن تحمله إلتزامات على وجه يعتد به قانوناً⁴

أثبت قانون المعاملات المدنية السوداني الآتي :

(كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون)⁵.

1 - أهلية صاحب العمل

لما كان عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر فإن أهلية صاحب العمل التصرف في الأجر الذي يدفعه للعامل تمثل مرتكزاً في مجال صحة عقد العمل وإذا كان الأصل أنه يشترط بلوغ سن الرشد لصحة التصرف وإلا كان قابلاً للإبطال .

¹ - شمس الدين القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن ، تفسير القرطبي ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، 1384 هـ ، 1964 م ، ط 2 ، ج 14 ، ص 29

² - سورة الروم ، الآية 30

³ - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 46

⁴ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 32

⁵ - قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة (53)

أما المشرع المصري خرج في حالات إستثنائية علي هذا الأصل فأثبت للشخص المميز الأهلية في إبرام عقد العمل بإعتباره صاحب عمل في الحالات الآتية :

- 1 - إذا بلغ سن سبع سنوات ووضعت تحت تصرفه أموال لأغراض النفقة فيصح أن يبرم عقد عمل في حدود هذه الأموال¹
- 2 - إذا بلغ القاصر ست عشرة سنة وتكسب أموالاً من عمله جاز له إبرام عقد عمل لإدارة أمواله التي تكسبها بإعتباره صاحب عمل ، وفي حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته ، حيث يعتبر كامل الأهلية بالنسبة للتصرف في هذه الأموال²
- 3 - إذا بلغ القاصر الثامنة عشر من عمره وأذن له بإدارة أمواله أو تجارته التي آلت إليه صح عقد العمل الذي يبرمه لإدارة هذه الأموال أو التجارة طالما كان العقد من مستلزمات هذه الإدارة ، لهذا يكون الصبي المأذون له والذي بلغ ثماني عشرة سنة أن يبرم عقد العمل بإعتباره صاحب عمل بالنسبة للأموال التي أذن بإدارتها ، كما ينطبق ذات الوضع السالف على السفهه وذو الغفلة بعد تسجيل قرار الحجر على أي منهما ، فيسري في شأنهما ما يسري على الصبي المميز ، فإذا تسلم أي منهما أمواله كلها أو بعضها بإذن المحكمة جاز له إبرام عقد عمل لإدارة هذه الأموال بإعتباره صاحب عمل³ .

2 - أهلية العامل

قانون الولاية على المال المصري خرج عن القواعد العامة في الأهلية وإعتبر القاصر المميز عاملاً وأباح له إبرام العقد بنفسه وأورد ذلك بالنص التالي :

(للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون والمحكمة بناء على طلب الوصي أو أي ذي شأن في إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة)⁴ .

المشرع قرر أهلية القاصر المميز لإبرام عقد العمل في العقود الدائرة بين النفع و الضرر ونظراً للأهمية التي يمثلها عقد العمل بالنسبة للعامل وللطبيعة الخاصة التي يتسم بها عقد العمل ، بإعتبار أن محله عمل يؤديه العامل لصاحب العمل وليس عقداً مالياً صرفاً⁵ .

من الصعب وخاصة في ظل المشروعات الكبيرة تحميل صاحب العمل بعبء الإستقصاء عن أهلية العامل⁶ فتطبيق قواعد الأهلية على إبرام عقد العمل بالنسبة للعامل يؤدي للحرج ، بإعتبار أن العقد تصرف دائر بين النفع والضرر يجب لإتمامه أن ينوب عنه وليه أو وصيه .

¹ - محمود جمال زكي ، عقد العمل الفردي ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ط 1983م ، ص 697

² - محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، بدون نشر ، ص 162

³ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 144

⁴ - قانون الولاية على المال المصري ، المادة (63)

⁵ - د . حسام الدين كامل ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 301

⁶ - د . محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 697

على حين أنه في كثير من الأحيان لا يوجد مصدر رزق لمن هم دون سن الرشد سوى عملهم¹ ، كما أن طبيعة عقد العمل تقتضي مساهمة القاصر في إبرام العقد أو على الأقل موافقته عليه بعد إنعقاده ، فلا بد من إحترام تطلعات القاصر وحقه في إختيار طريق حياته وتحديد مستقبله² .

في هذه الجزئية نجد أن القاصر يستطيع في حالة بلوغه سن السابعة ووضعت تحت تصرفه أموالاً لأغراض نفقته ، أن يبرم عقد عمل بوصفه صاحب عمل بالنسبة للمال المخصص لنفقته ، فيستطيع أن يبرم مثلاً عقد عمل مع طبّاح ليقوم بإعداد الطعام له .

نص قانون الولاية علي المال المصري على أنه :

(يصح إلتزامه المتعلق بهذه الأغراض في حدود هذا المال فقط³ أي في أغراض نفقته ، وليس هنالك ما يمنع من أن يبرم عقد عمل متعلق بهذه الأغراض)⁴ .

مما سبق يتضح أن قانون العمل المصري تفوق في الولاية على المال في عقد القاصر على قانون العمل السوداني خاصة وأنه إعتبر من بلغ سن السابعة صاحب عمل في الأموال التي وضعت له لأغراض نفقته .

وكذلك إذا بلغ القاصر ست عشرة سنة ، وتكسب أموالاً من عمله جاز له إبرام عقد عمل لإدارة أمواله التي إكتسبها بإعتباره صاحب عمل .

أما قانون العمل السوداني فقد سكت عن عقد عمل القاصر الذي بلغ سبع سنوات بإعتباره صاحب عمل في الأغراض التي وضعت لأغراض نفقته ، على الرغم من أنه تحدث عن إنتهاء عقد العمل مع الحدث بالنص الآتي : (ينتهي عقد عمل أي حدث إذا ثبت عدم لياقته للعمل بموجب شهادة طبية صادرة وفقاً لأحكام المادة (22)⁵) .

لم يورد المشرع السوداني أي تفاصيل حول نفقة القاصر إذا وضعت له أموال تحت تصرفه رغم أنه تحدث عن إنتهاء عقد عمل الحدث مما يعتبر عيباً في التشريع .

قانون المعاملات المدنية السوداني جاء فيه :

(تكون التصرفات المالية الدائرة بين النفع والضرر قابلة للإبطال لمصلحة القاصر ويزول حق التمسك بالإبطال إذا أجاز القاصر التصرف بعد بلوغه سن الرشد أو إذا صدرت الإجازة من وليه أو من المحكمة بحسب الأحوال وفقاً للقانون⁶) .

¹ - د . محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 163

² - د . حسام الدين كامل ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 302

³ - قانون الولاية علي المال المصري ، المادة (61)

⁴ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق 44

⁵ - قانون العمل 1997م ، المادة (26)

⁶ - قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة (2/55)

المطلب الثاني

عيوب الرضا

يعد عقد العمل من العقود الرضائية التي يكون للأطراف بحسب الأصل الحرية في تحديد الشروط التي تنظم العقد ، على أن هذه الحرية مقيدة بما يرمي إليه قانون العمل من أهداف حماية للطرف الضعيف في العقد وهو العامل ، وتحقيقاً للتوازن بين الإعتبارات الإجتماعية والإقتصادية المختلفة . وعلى ذلك لا يجوز أن يترضى أطراف عقد العمل على أحكام مخالفة للنظام العام الأمر في قانون العمل ولا ينزلا عن الحد الأدنى المقرر لحماية العامل .

ويترضى الطرفان عادة على المسائل الجوهرية في العقد كتحديد الأجر ونوع العمل ومدة العقد تاركين التفاصيل للائحة تنظيم العمل .

ما يعنينا هنا هو التعرف على العيوب التي تشوب رضاء أحد الطرفين عند إبرام العقد فتؤثر عليه وتجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحته .

وتتمثل هذه العيوب في الغلط ، التدليس ، الإكراه ، الغبن ، و الإستغلال .

ولا توجد قواعد خاصة في قانون العمل تحكم عيوب الرضا¹ ولهذا يطبق بشأنها ما ورد في القواعد العامة وهو ما يحتاج منا تسليط الضوء على كل واحد من هذه العيوب على النحو الآتي :

1 - الغلط

هو حالة تقوم بالنفس تحمل على توهم غير الواقع ، وغير الواقع إما أن يكون واقعة غير صحيحة بتوهم الإنسان صحتها ، أو واقعة صحيحة بتوهم عدم صحتها² يقصد بالغلط في هذا المجال الإعتقاد الخاطئ أو الوهم الذي يقوم في ذهن المتعاقد فيدفعه إلى التعاقد³ .

من جملة صفات المفترين على الله الكذب ، من صدهم عن السبيل وأن يظهروا من أنفسهم أحوالاً تخل بأحكام الشريعة الإسلامية ولا يرون ذلك كبيرة في الطريقة ويوهمون المستضعفين من أهل الإعتراض عليهم أن لهم في ذلك رخصة فيضلون ويضلون .

¹ - د. إسماعيل غانم ، قانون العمل ، الوسيط ، ط 1960 م ، ص 232

² - د - عبد الرازق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني مرجع سابق ، ص 238

³ - د - عبد الرسول عبد الرضا - د جمال فاخر النحاس ، الوجيز في النظرية العامة للالتزام ، ج 1 مرجع سابق، ص 80

ومن جملة صدهم عن السبيل تغريرهم بالناس وإيقاعهم في الغلط ويرتفعون بشيء مما في أيديهم من حطام الدنيا ولا يستحيون من أخذ أي شيء لا يستوجبونه بأي وجه حق ويدهنون في دين الله¹

قال تعالى : (الَّذِينَ يَصُدُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ وَيَبْغُونَهَا عِوَجًا وَهُمْ بِالْآخِرَةِ هُمْ كَافِرُونَ)² .

ويقول تعالى أيضاً : (قَالَ يَا إِبْلِيسُ مَا مَنَعَكَ أَنْ تَسْجُدَ لِمَا خَلَقْتُ بِإَيْدِي أَسْتَكْبَرْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْعَالِينَ قَالَ أَنَا خَيْرٌ مِنْهُ خَلَقْتَنِي مِنْ نَارٍ وَخَلَقْتَهُ مِنْ طِينٍ)³ .

من هنا وقع الغلط وتوهم أن التفضيل من حيث البنية الجوهرية ولم يعلم أن التفضيل من حيث القسمة دون الخلقة ويقال ما أودع الله سبحانه عند آدم لم يوجد عند غيره ففيه ظهرت الخصوصية⁴

أولاً : أقسام الغلط

1 - الغلط الذي يعدم الإرادة :

هو الغلط الذي يتعلق بماهية العقد نفسه أو بذات محل العقد ويترتب عليه منع إنعقاد العقد لأنه يعدم الإرادة فالعقد يكون باطلاً ولا أثر له .

فمثلاً قرض أخذه شخص علي أساس أنه هبة بطل العقد .

ويمنع الغلط من إنعقاد العقد إذا اتصل بذات محل العقد فمثلاً في قضية عباس بابكر فضل المولى (ضد) بكري عبد النور ، قضت المحكمة ببطان العقد بناءً على أن الذي حدث هو أن ذهن كل من الطرفين كان يحمل شيئاً مختلفاً عما في ذهن الطرف الآخر⁵ .

2 - الغلط الذي لا يؤثر على الإرادة

الغلط الذي لا يؤثر في صحة العقد ، مثل الغلط الغلط في الباعث علي التعاقد مثل الحساب أو الكتابة (لا يؤثر في نفاذ العقد مجرد الغلط في الحساب أو الكتابة ولكن يجب تصحيح هذا الغلط)⁶

3 - الغلط الذي يعيب الإرادة :

الغلط الذي يعيب الإرادة هو الذي يؤثر في إرادة المتعاقدين ومن ثم يجعل رضاه غير تام لتوهم معلومات عن وقائع العقد ، الأثر يكون العقد قابل للإبطال .

¹ - أبو القاسم بن عبد الكريم بن هوازن ، تفسير القشيري ، لطائف الإشارات ، مصدر سابق ، ص 130

² - سورة هود ، الآية 19

³ - سورة ص ، الآيات 75 - 76

⁴ - أبو القاسم بن عبد الكريم بن هوازن ، تفسير القشيري ، لطائف الإشارات ، مصدر سابق ، ص 263

⁵ - م ع / ط / 591 / 1991 م ، سابقة غير منشورة

⁶ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (66)

والمقصود بالغلط الذي يعيب الرضا في عقد العمل ليس الغلط الذي يرد على عناصر العقد الأساسية فيعدم العقد ، إنما هو الغلط الجوهرى الذي يقع على شخصية المتعاقد أو صفة من صفاته متى كانت شخصيته أو هذه الصفة فيه سبباً رئيسياً للتعاقد وتطبيقاً لذلك يكون الغلط جوهرياً إذا إنصب على أن السيارة المشتراه جديدة لم تستعمل من قبل إلا على سبيل التجربة .

ثم يتضح أنها قديمة وقد سبق أن أستعملت كثيراً أو كان في إعتقاد المشتري أنها من موديل حديث ثم يكتشف أنها من موديل قديم ¹ .

على ذلك فإذا إعتقد صاحب العمل أن العامل يتمتع بمهارة فنية معينة في نوع من الأعمال فدفعه ذلك الإعتقاد الخاطئ إلى التعاقد ، على حين لم تكن تتوافر في العامل هذه المهارة ، كان العقد قابلاً للإبطال لمصلحة صاحب العمل ، كما لو كان فناناً أو طبيباً أو صحفياً يجعل العقد قابلاً للإبطال ، لكن على صاحب العمل أن يستعلم من العامل عند التعاقد عن المعلومات الضرورية التي تجنبه الوقوع في غلط فلا يمكن لصاحب العمل طلب إبطال العقد للغلط بحجة أن العامل الذي عينه والذي كان يعمل من قبل مديراً لإحدى الشركات ، لم يذكر عند تعيينه أن الشركة التي كان يديرها إنتهى مصيرها بالإفلاس ، إذ كان على صاحب العمل أن يتحرى عن ماضي العامل الوظيفي بنفسه ² .

يثير بعض الشراح إلى أن الغلط الذي يقع في الصفات الشخصية للعامل كأخلاقه أو أرائه السياسية أو إتجاهاته النقابية أو معتقداته الدينية وإلى أن الغلط في صفات العامل الأخلاقية وحدها هو الذي يمكن إعتبره منصباً على صفة جوهرية في الأحوال التي تكون فيها ضرورية لعلاقة العمل أما الصفات الأخرى فلا يقيم لها وزن إلا في حالات إستثنائية كما لو كان العمل يستلزم التوافق التام بين صاحب العمل والعامل في وجهات النظر كحالة إستخدام عامل في منظمة سياسية أو نقابية أو دينية وكحالة ما إذا كان صاحب العمل يخشى أن تثير آراء العامل ومعتقداته إضطراباً في علاقات العمل ³ .

ثانياً : شروط الغلط

الغلط الذي يتم الإعتداد به له شرطان بإعتبره معيباً للإرادة ويكون الغلط قابلاً للإبطال هي :

1 - أن يكون الغلط جوهرياً :

نص قانون المعاملات المدنية على أن :

(يكون الغلط جوهرياً بفوات الوصف المرغوب فيه إذا بلغ حداً من الجسامه بحيث يمنع معه المتعاقدين عن إبرام العقد لو لم يقعا في هذا الغلط) .

¹ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 40

² - د . حلمي مراد ، قانون العمل ، دار القلم ، الطبعة 1965م ، ص 272

³ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 151

يكون الغلط قابلاً للإبطال في الحالات الآتية :

(أ) إذا وقع الغلط في صفة الشيء وتكون جوهرية في إعتبار المتعاقدين أو يجب إعتبارها كذلك لما يلابس العقد من ظروف ولما يجب في التعامل من حسن النية .

(ب) إذا وقع الغلط في ذات المتعاقد أو في صفة من صفاته وكانت تلك الذات أو هذه الصفة السبب الرئيسي في التعاقد .

(ج) إذا وقع الغلط في أمور تبيح نزاهة المعاملات للمتعاقد الذي يتمسك بالغلط وأن يعتبرها ضرورية للتعاقد¹ .

الشرط الأول :

يكون الغلط جوهرية في صفة الشيء محل التعاقد ، المعيار ذاتي في نظر المتعاقدين ، الصفة الجوهرية يجب أن تكون في نظر المتعاقدين مضافة إلى معيار موضوعي وهو ما لا يلابس العقد في التعامل بحسن النية ، قد يكون الغلط في شخص المتعاقد في ذاته أو صفة من صفاته إذا كانت الذات أو الصفة هي السبب الرئيسي في التعاقد ، عقود التبرعات ، بعض عقود المعاوضة .

الغلط الباعث ، مثاله : شراء أحد الأشخاص لمصوغات معتقداً أنها ذهبية فأكتشف أنها غير ذهبية ، جاز له أبطال هذا العقد .

الشرط الثاني :

أن يتصل الغلط بالمتعاقد الآخر : إشتراط القانون لجواز طلب إبطال العقد أن يكون المتعاقد الآخر مرتبب بالغلط ، وأن يكون هو قد وقع أيضاً في الغلط ويسمي بالغلط المشترك إذا كان من السهل عليه أن يتبينه أو أن يكون علي علم به فعبر عن هذا قانون المعاملات المدنية الذي نص على :

(ليس لمن وقع في غلط أن يتمسك به علي وجه يتعارض مع ما يقتضي به حسن النية يبقى بالأخص للمتعاقد الذي وقع في الغلط ملزماً بالعقد الذي قصد إبرامه إذا أظهر الطرف الآخر إستعداده لتنفيذ العقد)² .

الغلط الذي لا دور له في تكوين الإرادة ، إنما وجد بعد إبرام العقد وبعد توافق الإرادتين فإن القانون لا يعتد به لأنه غلط مادي (الغلط الكتابي) أيضاً نص قانون المعاملات علي : (لا يؤثر الغلط في نفاذ العقد مجرد الغلط في الحساب أو الكتابة ولكن يجب تصحيح هذا الغلط)³ .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (63 / 2 / ج) .

² - نفس القانون ، المادة (2/1/65) .

³ - نفس القانون ، المادة (66) .

2 - التدليس :

التدليس هو الإلتجاء إلى الحيلة والغش بقصد إيهام المتعاقد بأمر يخالف الواقع ويدفعه إلى التعاقد¹ كما عرف أيضاً بأنه : إستعمال حيلة توقع المتعاقد في غلط يدفعه إلى التعاقد فهو يثير الغلط في ذهن المتعاقد ومن هنا يعيب الإرادة² .

يقول الله تعالى في كتابه : (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْأَخْبَارِ وَالرُّهْبَانِ لَيَأْكُلُونَ أَمْوَالَ النَّاسِ بِالْبَاطِلِ وَيَصُدُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ ... الخ)³ .

فإنه سبحانه وتعالى يعلم الضمائر والسرائر فلا يجوز أن يخادع والخذعة نوع من التدليس⁴ .

قال تعالى : (يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَالَّذِينَ آمَنُوا وَمَا يَخْدَعُونَ إِلَّا أَنفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُونَ)⁵ .

جاء أيضاً قوله تعالى : (لَا تَحْسَبَنَّ الَّذِينَ يَفْرَحُونَ بِمَا أَتَوْا وَيُحِبُّونَ أَنْ يُحْمَدُوا بِمَا لَمْ يَفْعَلُوا فَلَا تَحْسَبَنَّهُمْ بِمَفَازَةٍ مِنَ الْعَذَابِ وَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ)⁶ .

جاء الخطاب في هذه الآية للرسول صلى الله عليه وسلم وللمؤمنين ، فلا تحسبن الذين يفرحون بما فعلوا من التدليس وكتمان الحق ويحبون أن يحمدا بما لم يفعلوا من الوفاء بالميثاق وإظهار الحق والإخبار بالصدق ، بمفازة بمنجاة من العذاب ، إي فائزين بالنجاة⁷ .

عن النبي صلى الله عليه وسلم قال : (من كتم علماً مما ينفع الله به في أمر الناس وأمر الدين أجمه الله يوم القيامة بلجام من نار)⁸ .

العنصر الأساسي المشترك بين كل هذه التعريفات هو أن هنالك غلط بسبب الحيلة التي إستعملها معه المتعاقد الآخر مما يصبح معه الرضا مشوب بعيب من عيوب الرضا يجعله قابلاً للأبطال ، هذا ما جاء بأحكام قانون المعاملات المدنية⁹ .

التدليس فضلاً عن كونه يعيب الرضا مما يجيز طلب إبطال العقد فإنه يعطي لمن وقع ضحيته الحق في طلب التعويض إذا أصابه ضرر .

¹ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 44

² - د . سليمان مرقص ، الوفي في شرح القانون المدني ، دار الكتب القانونية ، 1987م ، ص 378

³ - سورة التوبة ، الآية 34

⁴ - أبو عبد الله محمد بن عمر الرازي ، مفاتيح الغيب التفسير الكبير ، مصدر سابق ، ص 303

⁵ - سورة البقرة ، الآية 9

⁶ - سورة آل عمران ، الآية 188

⁷ - ناصر الدين أبو سعيد عبد الله ، تفسير البيضاوي أنوار التنزيل وأسرار التأويل ، دار أحياء التراث العربي ، بيروت ، ط 1418 هـ ، ص 325

⁸ - سنن ابن ماجه ، الكتاب المصنف ، باب من سأل عن علم فكتمه ، حديث رقم 265 ، ص 97

⁹ - محمد الشيخ عمر ، مصادر الالتزام ، مرجع سابق ، ص 40

وللتدليس عنصران عنصر موضوعي يتمثل في الطرق الإحتيالية وعنصر نفسي يتمثل في الطرق التي دفعت المتعاقد إلى التعاقد¹ .

تعد القواعد العامة هي المرجع في تحديد التدليس وأثره على رضا المتعاقد ، وبالتالي على عقد العمل² ، على هذا نص المشرع السوداني في قانون العمل على أحد تطبيقات التدليس في جانب العامل وإعتبره خطأ جسيم يجيز لصاحب العمل فصل العامل بدون إنذار :

(إنتحال العامل لشخصية غيره أو إستعانتته بأوراق مزوره بغرض العمل)³ .

ذلك يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه العامل فيما يتعلق بعقد العمل⁴ .

ورد في سابقة عبد الله عبد الوهاب (ضد) فاطمة عبد الوهاب ، حيث إتفق الطاعن مع المطعون ضدها على المشاركة في دكان تملكه المطعون ضدها وبناءً على هذا الإتفاق يقوم الطاعن بتكاليف البناء ثم يقتسم الأجر الناتج عن إيجار الدكان مع المطعون ضدها ، إلا أنه عند كتابة العقد أمام المحامي لم يقرأ عليها وتضمن نصاً بأن تسجل المطعون ضدها نصف مساحة الدكان للطاعن .

إتضح أمام المحكمة أن المطعون ضدها لا تقرأ وأنها وقعت العقد عن طريق البصمة ، فقررت المحكمة العليا أن العقد قد تم عن طريق التدليس⁵ .

مما سبق يتضح أن التدليس نوع من أنواع الحيلة والدهاء التي يستعملها المتعاقد لإيهام المتعاقد الآخر وتضليله وإيقاعه في غلط يدفعه إلى إبرام العقد دون رضاه .

3 - الإكراه :

قال الزجاج⁶ : الإكراه في اللغة من كرهت الشيء كرهاً ، وكرهاً وكرهاً وكرهية وكرهية ، وكل ما في كتاب الله الفتح فيه جائز .

قال ابن قتيبة⁷ : الكره بالفتح معناه الإكراه والقهر ، والضم معناه المشقة⁸ .

أما في الإصطلاح فهو الضغط الذي تتأثر به إرادة الشخص فيندفع في التعاقد ، ضغط مادي أو أدبي يقع على شخص فيبيعث في نفسه رهبة تحمله على التعاقد ، فتكون سبباً في جعل رضائه غير سليم⁹ .

1- د . عبد الرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مرجع سابق ، ص 267

2- د . جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 699

3- قانون العمل 1997م المادة (53 / أ)

4- قانون العمل 1997 م ، المادة (54 / أ)

5- أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 66

6- الزجاج هو أبو إسحاق الزجاج أو أبو إسحاق إبراهيم بن محمد بن السري بن سهل الزجاج البغدادي ، مصنف له كتاب معاني القرآن الإصطلاحية في تمييز الصحابة ، ص 7

7- أبو محمد عبد الله بن مسلم بن قتيبة الدينوري، وقيل المروزي، النحوي اللغوي صاحب كتاب " المعارف " و " أدب الكاتب "، الإصطلاحية في تمييز الصحابة ، ص 186

8- جمال الدين أبو الفرج عبد الرحمن الجوزي ، زاد المصير في علم التفسير ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، ط 1 ، 1422هـ ، ص 180

9- محمد الشيخ عمر ، مصادر الالتزام ، مرجع سابق ، ص 44

كما عرف الإكراه أيضاً بأنه : ضغط يقع على الشخص بغير وجه حق فيولد في نفسه رهبة تدفعه إلى التعاقد خشية الأذى ¹ .

قال تعالى : (وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا) ² .

والكره هو الإكراه والكره هو المشقة في الحمل حين يتقل الحمل والمشقة في الوضع ومعنى الكره قريب من هذا أي على إكراه منها .

حكي عن الفراء أن الكره بالضم هو السرور والكره بالفتحة هو الإكراه ³ .

قال تعالى : (وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَأَمَنَّ مِنَ فِي الْأَرْضِ كُلُّهُمْ جَمِيعًا أَفَأَنْتَ تُكْرَهُ النَّاسَ حَتَّى يَكُونُوا مُؤْمِنِينَ) ⁴ ولو شاء ربك مشيئة القسر والإلجاء لأمن من في الأرض كلهم على وجه الإحاطة وللشمول جميعاً مجتمعين على الإيمان مطبقين عليه لا يختلفون فيه ألا تري قوله إلى أفأنت تكره الناس يعني أنما يقدر على إكراههم وإضطرارهم إلى الإيمان هو لا أنت وإيلاء الاسم حرف الإستفهام للإعلام بأن الإكراه ممكن مقدور عليه ، إنما الشأن في المكروه من هو ؟ وما هو إلا هو وحده لا يشارك فيه لأنه هو القادر على أن يفعل في قلوبهم ما يضطرون وذلك غير مستطاع للبشر ⁵ .

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (إن الله تجاوز لأمتي عن ثلاث الخطأ والنسيان وما أسنكرها عليه) ⁶ .

الإكراه يعيب الإرادة ويجعل العقد قابل للإبطال لمصلحة المتعاقد المكروه وفقاً لما ورد يكون العقد إذا تعاقد الشخص تحت تأثير رهبة قائمة على أساس معقول بعثها المتعاقد الآخر في نفسه دون حق ⁷ ويسمي هذا الإكراه بالإكراه المعنوي تمييزاً له عن الإكراه المادي الذي يعدم الإرادة ويبطل العقد ولا تكون لدي المكروه فرصة للإختيار .

مثاله : أمسك شخص بيد آخر وأجرى القلم في يده بالتوقيع علي عقد من العقود ، هنا الإرادة منعدمة تماماً وتبعاً لذلك يكون العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً لإنعدام ركن التراضي .

فإذا كان رضا المتعاقدين قد تم وليد إكراه كان العقد قابل للإبطال ، لذلك لا يجب أن يكون رضا المتعاقدين قد تم وليد لهذا الإكراه مع ندرة هذا العيب في عقد العمل .

1 - د . عبد الرسول عبد الرضا ، د . جمال فاخر النكاس ، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات ، مرجع سابق ، ص 93

2- سورة الأحقاف ، الآية 15

3- أبو المظفر منصور بن محمد ، تفسير القرآن ، دار الوطن ، الرياض ، السعودية ، ط 1 ، 1418هـ ، 1997م ، ص 152

4- سورة يونس ، الآية 99

5- أبو القاسم محمود بن عمرو ، الكشاف عن حقائق غوامض التنزيل ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، ط 3 ، 1407هـ ، ص 229

6- مصنف بن أبي شيبة ، الكتاب المصنف في الأحاديث والآثار ، باب ما قالوا في الرجل يحلف في الشئ بالطلاق ، حديث رقم 19051 ، ص 172

7- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة (1/69)

ينتساءل الشراح عما إذا كانت حاجة العامل إلى الحصول على مورد الرزق ، هل تعتبر ظرفاً يعيب رضاه إذا ما إستغل صاحب العمل لإملاء شروط مجحفة ما كان العامل ليرتضيها لولا شدة حاجته في هذه الحالة : أجمع الشراح على بطلان العقد شريطة أن تمثل الحاجة المالية خطراً يهدده أو يهدد ذويه¹ .

مما سبق يتضح أن الإكراه يجعل الإرادة منعدمة تماماً في حالة إذا تم إجبار شخص بالتوقيع على عقد دون رضاه مما يعني إنعدام الإرادة لشدة الحاجة وكذلك تنعدم الإرادة إذا وضعت شروط مجحفة ما كان العامل ليرضى بها لولا حاجته وذلك يعيب الإرادة ويجعل العامل يضطر للرضا بتلك الشروط المجحفة لشدة حاجته ، وفي كلا الحالتين أجمع الشراح على البطلان مما يعني أن الرضا أساس للتعاقد وأن الإكراه حالة شاذة .

4 - الغبن والغرر

أولاً : تعريف الغبن

الغبن لغة : غبن يغبن غبناً ، فهو غابن والمفعول مغبون في البيع والشراء² .

إصطلاحاً : عدم التكافؤ في إلتزامات العقد ، وقد عرفت الشريعة نوعين منه : اليسير والفاحش .

الغبن اليسير : هو الذي يدخل تحت تقويم المقومين ويقصد بهم أهل الخبرة .

والغبن الفاحش : هو النقص الذي يخرج من دائرة تقويم أهل الخبرة³ .

الغبن يقصد به التباين بين ما يلتزم به أحد المتعاقدين وفقاً للعقد وبين المقابل الذي يحصل بمقتضاه ، ولذلك فإن الغبن لا يوجد إلا في المعاوضات لأن مضمونه التفاوت أو عدم التعادل بين الإلتزامات الناتجة عن العقد علي طرفيه⁴ .

ثانياً : تعريف الغرر والتغريب

الغرر لغة (بفتحيتين) الخطر⁵ والتغريب حمل النفس على الغرر، يقال غرر بنفسه وماله تغريباً أو تغره عرضهما للهلكة من غير أن يعرف .

¹ - القانون المدني المصري 1981 م

² - معجم المعاني الجامع والمعجم الوسيط ، ص 18

³ - محمد الشيخ عمر ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 48

⁴ - د . عبد الرسول عبد الرضا ، د . جمال فخر النكاس ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات ، مرجع سابق ، ص 116

⁵ - الإشراف على الهلاك وخوف التلف ، ص 36

وقال القاضي عياض¹ : أصل الغرر لغة ماله ظاهر محبوب وباطن مكروه ، لذا سميت الدنيا متاع الغرور وقال من الغرارة وهي الخديعة ومنه الرجل يغر بكسر الغين للخداع ويقال للمخدوع² .

قال ابن عرفة³ : الغرور ما رأيت له ظاهر تحبه ، وفيه باطن مكروه أو مجهول والشيطان لأنه يحمله على محاب النفس ووراء ذلك ما يسوء من هذا بيع الغرر وهو ما كان ظاهراً ببيع يغر وباطن مجهول⁴ .

تناول قانون المعاملات المدنية السوداني تعريف الغرر بأنه :

(أن يخدع أحد المتعاقدين الآخر بوسائل إحتيالية قولية أو فعلية تحمله على الرضا بما لم يكن يرضى به لولا تلك الوسائل⁵) .

إذا غرر أحد المتعاقدين الآخر وتحقق أن العقد تم بغير فاحش كان لمن غرر به فسخ العقد⁶ .
قال الله تعالى : (وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وَظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّهِ نَارًا وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا)⁷ .

بأن يحمل نفسه علي الغرر المؤدي إلى التلف ويحتمل أن يقال (لا تقتلوا أنفسكم) في حال ضجر أو غضب ، فهذا كله يتناول النهي وقد إحتج عمرو بن العاص⁸ بهذه الآية حين إمتنع من الإغتسال بالماء البارد حين أجنب في غزوة ذات السلاسل على نفسه منه ، فقرر النبي صلي الله عليه وسلم إحتجابه وضحك عنده ولم يقل شيئاً⁹ .

ثالثاً : شروط التغيرير

أولاً : إستعمال طرق إحتيالية

فلا بد أن يكون الطرف المغرور قد أبرم العقد نتيجة لإستعمال طرق إحتيالية ضده و من أمثلة ذلك الإحتيال الفعلي أن يتفق صاحب العمل مع العامل على عمل فيه مخاطر بمبلغ زهيد أو أن يضع ميكانيكي على دكانه شهادات مزورة تبين أنه درس الميكانيكا في بعض المعاهد¹⁰ .

بيد أن أفعال الإحتيال ليست لازمة لقيام التغيرير بل الأقوال الكاذبة تنهض في بعض الأحوال خداعاً إذا قصد به التضليل وهو ما يسمى بالتغيرير القولي .

¹ - أبو الفضل عياض بن موسى بن عياض بن عمرو بن موسى بن عياض كان إمام وقته في الحديث وعلومه والنحو واللغة وكلام العرب وأيامهم وأنسابهم ، الإصابة في تمييز الصحابة م 7 ، ص 152

² - د. الصديق محمد الأمين ، الغرر وأثره في العقود في الفقه الإسلامي ، دراسته مقارنة ، دار الجبل ، بيروت ، 1990م ، ص 27

³ - هو أبو عبد الله محمد بن محمد بن محمد بن عرفة ، الإمام الأصولي الفقيه المتكلم اللغوي المقرئ صاحب التصانيف الدقيقة

⁴ - أبو عبد الله محمد بن أحمد أبي بكر ، الجامع لأحكام القرآن ، تفسير القطبي ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، ط 2 ، 1284هـ ، 1964م ، ص 302

⁵ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (72)

⁶ - نفس القانون ، المادة (73)

⁷ - سورة النساء ، الآية 30

⁸ - عمرو بن العاص هو عمرو بن العاص بن وائل بن هاشم بن سعيد ولد في الجاهلية شرح الله صدره للإسلام عام 8 هـ ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 5-6 ، ص 2

⁹ - أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر ، الجامع لأحكام القرآن ، مرجع سابق ، ص 157

¹⁰ - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 79

كما أن الكتمان يصلح تغريراً في بعض الأحيان مثل إذا كتم البائع عن المشتري عيباً في المبيع ، وأبرز حالات التغرير القائم على مجرد الكذب أو التغرير القولي وحالات الكذب في بيوع الأمانة ، التي يركن فيها البائع إلى ذمة المشتري ويتفق معه على أن يتحدد الثمن على أساس السعر الذي يقر البائع أنه إشتري به مع زيادة محدودة عليه (وهنا يسمى البيع ببيع المرابحة) أو نقص فيه (يسمى هنا ببيع المواضعة أو بيع الوضعية) أو بلا زيادة أو نقص (ويسمى البيع هنا ببيع التولية) في كل هذه الحالات يحتم على البائع أن يكون صادقاً فيما يقوله للمشتري بشأن المبيع ، وخاصة بالنسبة للثمن ، فإن كذب نهض كذبه تغريراً بالمشتري ¹ .

إذا صدر التغرير من غير المتعاقدين وأثبت المغرور أن المتعاقد الآخر كان يعلم به وقت العقد جاز له فسخه ² .

ثانياً : أن التغرير هو الدافع إلي التعاقد

لإعتبار التغرير مؤثراً في إرادة المتعاقد فلا بد أن يكون هو المؤثر الحقيقي الذي دفع بالمتعاقد لإبرام العقد ولقياس مدي تأثير التغرير في وضع المتعاقد فيستخدم معيار ذاتي ينظر فيه إلى حالة الشخص المغرور ثم الظروف المحيطة به ³ .

يتوافر هذا العنصر إذا كانت الحيلة المستعملة هي الدافعة إلى أن يتعاقد الشخص المغرور بحيث لولاها لما رضي التعاقد ومن جانب آخر لا بد أن تنصرف نية الطرف إلي إحداث هذا الأثر لدى المتعاقد الذي وقع فريسة لتلك الحيلة ⁴ ويعتبر السكوت عمداً عن واقعة أو ملاحظة تغريراً إذا ثبت أن المغرور ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو الملاحظة ⁵ .

ثالثاً : إتصال التغرير بالمتعاقد الآخر

يتحقق هذا الإتصال بأي من طريقتين :

أ - إذا كان صادراً من المتعاقد الآخر نفسه

ب - إذا كان صادراً من طرف ثالث غريب عن التعاقد ولكن المتعاقد الآخر كان على علم بهذا التغرير ⁶ .

¹ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 51 .

² - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (75) .

³ - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 79 .

⁴ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 51 .

⁵ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (72 / 2) .

⁶ - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 78 .

رابعاً : أن يتم العقد بغبن فاحش

يشترط أن يلازم التغيرير غبن فاحش ، أما الغبن اليسير فلا يؤثر .

والغبن عموماً يكون أحد البدلين في عقد المعاوضة غير مكافئ للآخر في قيمته عند التعاقد ، فإذا إشتري شخص عربية بمبلغ خمسون ألف جنيه وكان سعرها وقت التعاقد سبعون ألف جنيه فيعتبر المشتري مغبون في هذه الحالة ، وإذا أجر شخص داره بمبلغ خمسمائة جنيه في الشهر وكان المبلغ المناسب كأجرة ألف وخمسمائة جنيه فيعتبر المؤجر مغبوناً في هذه الحالة .

والغبن نوعان : غبن فاحش وغبن يسير .

فالغبن الفاحش هو ما لا يدخل في تقويم المقومين من أهل الخبرة والمعرفة .

أما الغبن اليسير فهو الذي يدخل في تقويم المقومين ¹ .

لا بد لقيام الحق في فسخ العقد أن يكون العقد قد أبرم بغبن فاحش ، (إذا غرر أحد المتعاقدين الآخر وحقق أن العقد تم بغبن فاحش كان لمن غرر به حق الفسخ) ² .

الغبن اليسير ما لا يزيد على خمس الثمن ، والفاحش ما زاد على ذلك ³ .

خلاصة القول أن ميزان العدالة لا يتحقق مع الغبن ، فالمغبون دائماً منتقص من إلتزامته وهو لا يوجد إلا في المعاوضات ومضمونه التفاوت .

5 - الإستغلال :

ينشئ الإستغلال ظلماً ويحدث خللاً في دورة المال ونمو الإقتصاد البشري ، يركز السلطة الحقيقية والنفوذ العملي في أيدي زمرة يداينون الناس أفراداً وحكومات وشعوب وذلك في صورة فوائد ربوية بما يملكون من مال ، وهم يصنعون الأفكار والمشروعات التي تمكنهم من زيادة الإستغلال وهم يتكلمون في جريان الإقتصاد العالمي وفق مصالحهم بما يملكون من ثروة وسلطة أو بيوت مالية ومؤسسات ومصارف عصرية ووسائل إعلام وتوجيه .

فكرة الإستغلال تكون دائماً في العقود متقابلة الإلتزامات ولا تتعادل الفائدة التي يجنيها أحد طرفي العقد مع ما يجنيه الطرف الآخر من فائدة وذلك لأن أحد طرفي العقد إستغل حاجة وطيش وهوى المتعاقد الآخر وإستغل عدم خبرته ، لم يكفي الرضا في هذه الحالة للطرف المغبون الحق في إنتقاص إلتزامه أو إنهاء أثر العقد ⁴ .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1 / 74)

² - نفس القانون ، المادة (73)

³ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 52

⁴ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 153

والمقصود من الإستغلال أن يستغل شخصاً ضعفاً في شخص آخر فيدفعه إلى إبرام عقد فيه غنم للأول وغرم للأخير ، مثال ذلك أن تستغل زوجة شابة ضعف زوجها الكبير في السن وهواه الجامح بها وتجعله يبرم عقود تبرع لها ولأولادها منه بحيث تحرم أولاد زوجته الأولى من معظم أو كل أمواله فلا يحصلون على شيء بعد وفاة الزوج ¹ .

فكثير من الناس يستغلون بعضهم البعض بالحجة الباطلة ويتخاصمون إلى الحكام وهو يعرف أن الحق عليه وهو يعلم أنه آثم أكل للحرام ولهذا قال تعالى : (وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ) ² .

وكذا روي عن مجاهد وسعيد بن جبير وعكرمة وقتادة والسدي مقاتل بن حيان وعبد الرحمن بن زيد ابن أسلم أنهم قالوا : لا تخاصم وأنت تعلم أنك ظالم وقد ورد في الصحيحين عن أم سلمة ³ أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : (ألا إنما أنا بشر وإنما يأتيني الخصم فلعن بعضكم أن يكون ألحن بحجته من بعض فأقضي له فمن قضيت له بحق مسلم فإنما هي قطعة من نار فليحملها أو ليذرها) ⁴ .

لذلك نجد كثير من أصحاب العمل يستغل حاجة العامل وضعفه وعدم خبرته وتعيينه بأقل من الحد الأدنى للأجور لذلك إتجه قانون العمل لحماية العامل بالقواعد الأمرة والتنظيم و أجر المثل والحد الأدنى للأجور، والإتفاقيات الجماعية بين أصحاب العمل وإتحاد نقابات عمال السودان تحت إشراف وزارة العمل والمنشورات التي تعالج الأجور من وقت لآخر .

لم يفرد قانون المعاملات المدنية نصاً خاصاً مفصلاً للإستغلال كعيب من عيوب الرضا لكنه أشار له في النص الآتي : (يكون العقد موقوف النفاذ على الإجازة إذا شاب الإرادة فيه غلط أو تدليس أو إكراه أو إستغلال) ⁵ ، لكن بإقتراض تطبيق الإستغلال وفقاً للقواعد العامة على عقد العمل تحظى حالة الإستغلال بثلاثة شروط يمكن تصورها خاصة في جانب العامل كالاتي :

1 - لا تتعادل إلتزامات أحد الطرفين على ما يجنيه الآخر من فائدة :

إذا كانت إلتزامات أحد المتعاقدين لا تتعادل البتة مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد أو مع إلتزامات المتعاقد الآخر وتبين أن المتعاقد لم يبرم العقد إلا لأن المتعاقد الآخر قد إستغل

1 - د . عبد الرسول عبد الرضا ، د ز جمال فاخر النكاس ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات ، مرجع سابق ، ص 105

² - سورة البقرة ، الآية 188

³ - أحمد بن حميد الطريثي أبو الحسن الكوفي يعرف بدار أم سلمة من كبار الأئمة عن تبع الأئمة توفي عام 220 هـ روى له البخاري والنسائي، رواه التهذيبين ص29

⁴ - صحيح البخاري ، الكتاب الجامع الصحيح من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم ، باب إذا غصب جارية فزعم أنها ماتت ففضي ، حديث رقم 6967 ، ص 25 .

⁵ - قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة (87)

فيه طيشاً بيناً أو هوى جامع جاز للقاضي بناء على طلب المغبون أن يبطل العقد أو أن ينقص إلتزامات هذا المتعاقد¹ .

الطيش البين والهوى الجامح إنفعالات لا يقع فيها غير المؤسرين وغالبية الفقه يتصور أماكن إستغلال العامل لطيش صاحب العمل أو إستغلال صاحب العمل لهوى بين في العامل للتعاقد فهذا يعتبر تعاقد غير متكافئ كحالة إستغلال طيش العامل ليتعاقد على عمل محفوف بالمخاطر مقابل أجر بسيط أو إستغلال رغبته الجامحة في التمثيل أو الغناء للتعاقد معه مقابل أجر زهيد رغم مواهبه وحسن إستعداده² .

2 - أن يكون أحد المتعاقدين ضعيفاً فيستغل المتعاقد الآخر هذا الضعف في إبرام العقد :

تختلف نواحي الضعف التي يمكن الإعتداد بها في الإستغلال ، فيمكن أن يكون حاجة الطرف المغبون أو هواه أو طيشه أو قلة إدراكه ، إلا أنه يجب أن يكون الطرف الآخر على علم بحالة الطرف المغبون وضعفه ولو لم يكن هو السبب في إيجاد حالة الضعف ، فإذا لم يكن علي علم بحالة الضعف وتم التعاقد على ذلك فلا يعتبر هنالك إستغلال³ .

3 - الإستغلال الفعلي لضعف المغبون :

وذلك للحصول منه على مزايا تتفاوتت تفاوتاً غير مألوف مع المنفعة التي تعود علي هذا الأخير ، وهذا يفترض بطبيعة الحال علمه بحالة الطيش البين والهوى الجامح⁴ .

¹ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 152

² - محمود جمال زكي ، عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 706

³ - أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 75

⁴ - د . عيد الرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مرجع سابق ، ص 293

الفصل الثالث علاقة عقد العمل بغيره من العقود الأخرى

المبحث الأول : التشابه بين عقد العمل وعقد البيع وعقد الإجارة
المبحث الثاني : التشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة وعقد المقاولة
المبحث الثالث : التشابه بين عقد العمل وعقد الشراكة وعقد التأمين

المبحث الأول

التشابه بين عقد العمل وعقد البيع وعقد الإجارة

المطلب الأول

التشابه بين عقد العمل وعقد البيع

البيع لغة : مصدر باع الشيء بيعاً ، إذا أخرجه من ملكه بعوض ، وتقول باعه مبايعة ، عقد معه عقد بيع ، فهو مقابلة الشيء بشئ على المعاوضة¹ .

إصطلاحاً : مبادلة مال بمال على سبيل التراضي أو نقل ملك بعوض على الوجه المأذون فيه² .

أما في القانون السوداني فقد عرف قانون المعاملات المدنية البيع بأنه :
(تمليك مال أو حق مالي لقاء مقابل)³ .

مشروعية عقد البيع :

مشروع بالكتاب والسنة وإجماع الأمة .

أما في الكتاب فيقول الله تعالى : (وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا)⁴ .

وقال جل شأنه : (إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ هُمْ الْجَنَّةَ)⁵ .

فهذا ترغيب في الجهاد على أبلغ وجه وأحسن صورة ، فقد مثل إثابة المؤمنين على بذل أنفسهم

وأموالهم في سبيل الله بتمليكهم الجنة التي هي دار النعيم والرضوان الدائم السرمدى تفضلاً منه

وكرماً بصورة من باع شيئاً له لآخر وعاقده عقد البيع رب العزة والمبيع هو بذل النفس والأموال

والثمن ما لا عين رأت ولا أذن ولا خطر على قلب بشر وجعل العقد مسجلاً في الكتب السماوية

ناهيك عن صك لا يقبل⁶ .

1 - الإمام العلامة أبو الفضل جمال الدين بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري ، لسان العرب ، ج8 ، بيروت للطباعة والنشر ، 1375هـ ، ص 23

2 - فقه السنة ، مصدر سابق ، ص 88

3 - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (187)

4 - سورة البقرة ، الآية 275

5 - سورة التوبة ، الآية 111

6 - أحمد بن مصطفى المراغي ، تفسير المراغي ، شركة مكتبة ومطبعة الباري ، ط 1365م ، 1946م ، ص 30

أما في السنة فعن رافع بن خديج¹ قال : قيل يا رسول الله أي الكسب أطيب قال : عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور² .

إبتاع عمر بن جرير³ فرساً ثم خير صاحبه بعد البيع ، ثم قال : سمعت أبا هريرة⁴ يقول : البيع البيع عن تراض⁵ .

أجمعت الأمة على جواز البيع والتعامل به منذ عهد رسول صلى الله عليه وسلم إلى يومنا هذا⁶ .

تظهر أهمية عقد البيع في أنه يعد من أكثر العقود شيوعاً في العالم لأنه أكثر عقد يتم بين الأشخاص في الحياة اليومية ، حيث لا تجد شخصاً لا يبيع ولا يشتري يومياً إلا نادراً ، بل إن الشخص الواحد قد يبرم عدة عقود في اليوم الواحد ، فإذا كان الشخص غير بائع فهو مشتري والمشترون أكثر من الباعة ، ومع ذلك قلوا أو كثروا فإن ما يتفقون عليه هو عقد بيع صحيح أن البائع قد يكون واحد أو أكثر لكنه قد يبرم مائة أو مائتي عقد بيع مع مائة أو مائتي من المشتريين أو أكثر ، ولهذا كما قلت فإنه قل أن تجد شخصاً لا يبيع أو يشتري في الحياة اليومية وكثير من الناس يبيعون كثيراً أو يشترون كثيراً وكثير منهم يكون بائعاً تارة ومشترياً تارة أخرى⁷ .

التشابه واضح بين عقد العمل وعقد البيع إذ أن عقد العمل يرتبط إرتباط وثيق بالعمل الإنساني ، وأن عقد البيع يرتبط بالأشياء المادية ، لكن أهل الإقتصاد وأهل القانون في النظريات القديمة إعتبروا قوة العمل سلعة يبيعها العامل لصاحب العمل ويتقاضى عليها ثمن هو الأجر ، لكن هذه النظريات إندثرت ، لكن هنالك حالات تحتاج للتفرقة بين عقد العمل وعقد البيع ومن تلك الحالات أن يلتزم أحد الطرفين بتقديم مواد يطلبها العمل ويقوم هو بتقديم العمل في نفس الوقت أو يشتري العمال الذين يعملون في نفس المصنع إنتاج المصنع ويتم التسويق لصالح العمال لكسب الربح ، الفیصل هو توافر التبعية القانونية ، فإذا كان المتعاقد الذي يقدم العمل والمواد يخضع للمتعاقد الآخر ويلتزم بتوجيهاته ويعمل تحت إدارته وإشرافه كنا بصدد عقد عمل ، أما إذا كان مستقلاً فإما أن يكون العقد عقد بيع أو عقد مقاوله .

1 - رافع بن خديج بن رافع الأنصاري صحابي جليل شهد مع النبي صلى الله عليه وسلم الخندق ورواه عن بدر لأنه إستصغره فلم يشهد بدر ، جامع الأصول م 14 ، ص 46

2 - مصنف ابن أبي شيبة ، الكتاب المصنف في الأحاديث الآثار ، باب في الكسب ، حديث رقم 23083 ، ص 554

3 - عمر بن جرير هو جرير بن عبد الله بن جابر بن مالك بن نصر ثعلبه ذكره النبي بأحسن الذكر وهو يخطب ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 1 ، ص 59

4 - سبق تعريفه

5 - سنن الترمذي ، ج 3 ، حديث رقم 1248 ، ص 543

6 - السيد سابق ، فقه السنة ، مصدر سابق ، ص 89

7 - محمد يوسف الزغيبي ، شرح عقد البيع في القانون المدني ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، عمان ، ط 1 ، 2004م ، ص 15

قضي في مصر بأن العلاقة القائمة بين الباعة السريعة وشركات البترول هي علاقة عمل وليست علاقة منتج بتاجر ، لأن هؤلاء الباعة يقومون بالعمل لحساب رب العمل وتحت إشرافه وليس أدل على ذلك من تحديد ساعات العمل وكمية البترول التي تسلم إليهم في عربة مملوكة للشركة مع توقيع الجزاء عليهم في مخالفتهم أوامرها ، والتزامهم أن يبيعوا البترول في المنطقة التي تعين لهم¹ في مصر أيضاً هنالك أحكاماً تقضي خلافاً للقضاء السابق بعدم اعتبار باعة البترول عمالاً ، لأنهم دفعون ثمن السلعة ولأنهم لا تفتيش عليهم وأنهم يشترون ما يشاؤون من كميات الكيروسين ويوزعونها في المناطق التي يختارونها ولم يثبت توقيع جزاءات عليهم² .

حسب إعتقادي أن القضاء المصري صحيح في الواقعتين وذلك للآتي :

- 1- إذا كان الباعة السريعة في شركات البترول يخضعون لرب العمل في علاقتهم بالإشراف والتوجيه والمتابعة والمراقبة وأن تبعيتهم مباشرة ، فإن العقد بينهم عقد عمل .
- 2- أما القضية الثانية فإن الباعة للبترول يدفعون ثمن السلعة ولا يشرف عليهم رب العمل ويبيعون في المناطق التي يحددها فهم خارج إشراف وإدارة وتوجيه ومتابعة رب العمل رغم اختلاف القضاء فإنه في الواقعتين صحيح .

مما سبق يتضح أن الحكم الأول الذي صدر من القضاء المصري في العلاقة بين الباعة السريعة وشركات البترول هي علاقة عمل في إعتقادي أن القرار جاء صائباً ، وذلك لتوافر علاقة التبعية القانونية وهي الإشراف والمتابعة والمراقبة وتحديد ساعات العمل وأن العلاقة هي علاقة عامل برب العمل ، أما في القرار الثاني الذي صدر من القضاء المصري بعدم اعتبار باعة البترول عمالاً ، فحسب إعتقادي أن قرار المحكمة جاء صائباً لعدم توافر التبعية القانونية وليس هنالك إشراف ولا متابعة ولا رقابة وأن عمال البترول يشترون ما يشاؤون من كميات الوقود ويوزعونها في المناطق التي يختارونها ، إذ أن قرار المحكمتين صحيح الأول لتوافر عنصر التبعية القانونية والثاني لعدم توافر التبعية القانونية وهذا ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود وتظهر أوجه التشابه بين عقد العمل و عقد البيع في الخصائص الآتية :

- 1 - عقد العمل من العقود الرضائية ، يكفي فيه إرتباط الإيجاب بالقبول حتى ينشأ العقد ولا يستلزم القانون لقيامه شرطاً آخر وكذلك عقد البيع فهو عقد رضائي يشترط حتى ينعقد عقد البيع توافر الرضا فيه والرضا يستلزم وجود إرادتين متطابقتين وهو ما يعبر عنه بتطابق القبول مع الإيجاب ، ويستلزم عند تطابق الإرادتين أن تكون الإرادة حرة غير معيبة لا يشوبها³ أي عيب من العيوب ويعد تطابق الإيجاب مع القبول شرطاً للإنعقاد ، بينما يعد خلو الإرادة شرطاً من شروط الصحة.

¹ - محكمة القضاء الإداري ، أول أبريل 1953 م ، مرجع كامل بدوي ، رقم 46 ، ص 63

² - هيئة تحكيم القاهرة ، 26 يونيو 1955 م ، مدونة الفكهاني ، ج1 ، 1/ 177 ، ص 24

³ - محمد يوسف الزعبي ، شرح عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 74

2 - عقد العمل من عقود المعاوضة فهو عقد يحصل فيه كل من المتعاقدين على مقابل لما يقدمه فالعامل يقدم العمل ويحصل على مقابل هو الأجر وصاحب العمل يقدم الأجر ويحصل على مقابل هو العمل وفي عقد البيع يحصل كل من المتعاقدين على مقابل لما يقدمه فالبايع يقدم المبيع ويحصل على مقابل له هو الثمن كما أن المشتري يقدم الثمن ويحصل على مقابل له هو المبيع .

3 - عقد العمل من العقود المحددة القيمة (الأجر) أي يستطيع كل من العامل وصاحب العمل عندما يتفقان على إنشاء العقد أن يلتزم كل منهما بما ورد في العقد حيث يحدد العامل مقدار ما سيبدل من عمل ومقدار ما سيأخذ من أجر ، فإذا تم الإتفاق فسوف يكون صاحب العمل على علم تام بما يلتزم به وهو أن يدفع الأجر مقابل العمل الذي يبذله العامل .

وعقد البيع عقد محدد القيمة وفيه إلتزامات على كل من البائع والمشتري بعد أن يتفقا على إنشاء العقد ، ويحدد كل منهما مقدار ما سيبدل من ثمن ومقدار ما سيأخذ من مقابل ، فإذا اتفق البائع على أن يعطي المشتري ألف ثوب من قماش من نوع محدد وصناعة بلد معين ، مقابل مائة دينار لكل ثوب فهنا يعلم المشتري أنه سيحصل على مائة ثوب من القماش المعين في الإتفاق مقابل دفع مبلغ مائة ألف ديناراً ثمناً لها كما أن البائع يعلم أنه مقابل الألف ثوب التي أعطاها للمشتري سيحصل على مائة ألف ديناراً .

4 - عقد العمل عقد ملزم للجانبين ، والعقد الملزم للجانبين هو العقد الذي ينشأ على عاتق كل من المتعاقدين لحظة إبرامه إلتزامات متقابلة ، بحيث لا يمكن لإحدهما أن يتحلل منها بتصرفه الإفرادي .

وعقد البيع من العقود الملزمة للجانبين ، بحيث يلتزم البائع بتملك المبيع للمشتري ويلتزم المشتري بدفع الثمن للبائع وهي إلتزامات متقابلة على كافة الأطراف .

5 - عقد العمل من العقود فوروية التنفيذ والعقد الفوري هو العقد الذي لا يكون الزمن عنصراً جوهرياً فيه ، بحيث يكون تنفيذه بحسب ما يحدده المتعاقدان من وقت سواء أكان ذلك وقت إبرامه أم تراخي تنفيذه إلى أجل أو آجال متتابعة وكذلك عقد البيع من العقود فوروية التنفيذ ، بحيث يكون تنفيذه بحسب ما يحدده المتعاقدان من وقت سواء أكان ذلك وقت إبرامه أم تراخي تنفيذه إلى أجل أو آجال متتابعة¹ .

وهنالك تشابه أيضاً بين عقد العمل وعقد البيع في فترة الإختبار بشرط التجربة ، في عقد العمل في فترة الإختبار يستطيع كل من العامل وصاحب العمل أن يتحلل من المسؤولية الملقاة على عاتقه إذا ترك العامل العمل في أثناء فترة الإختبار أو التجربة أو لم توجد فيه الموصفات المطلوبة للمهنة التي يزاولها أو كان كثير الغياب... إلخ ، كذلك يستطيع العامل أن يترك العمل في فترة الإختبار أو التجربة إذا كان العمل الذي يعمل فيه لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية ، فيحق لأي من الطرفين أن يتحلل من الآخر في فترة الإختبار أو التجربة .

¹ - عيد الرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مرجع سابق ، ص 165

و العامل غير ملزم بالعقد حتى تتم التجربة بإعتباره عملاً معلقاً على شرط هو نجاح التجربة ، أما إذا إنقضت فترة الإختبار يصبح كل من الطرفين مقيداً بالتزامات العقد من تاريخ الإلتحاق بالعمل¹ أما في عقد البيع بشرط التجربة قد يشترط المشتري على البائع بحقه في تجربة المبيع قبل إبداء قبوله النهائي ، وقد يجئ هذا الإشتراط صريحاً أو ضمناً يستخلص من طبيعة المبيع أو من ظروف التعاقد حيث جرت عادات الناس عند شراء بعض الأشياء تجربتها كالملابس الجاهزة والأدوات الكهربائية .

الأصل في هذا البيع أن المشتري غير ملزم وكذلك العامل غير ملزم بالعقد حتى تتم التجربة ، بإعتباره بيعاً معلقاً على شرط واقف وهو قبول المشتري المبيع بعد تجربته ، ما لم يكن هنالك إتفاق صريح أو ضمني على إعتباره بيعاً معلقاً على شرط وهو عدم قبول المشتري المبيع بعد تجربته² . مما سبق يتضح أن عقد العمل وعقد البيع متشبهان إلي حد كبير وكثير من الناس يتعامل معهما بالبيع والشراء ولكنه لا يتفحصهما ، فالمال عند صاحب العمل وعند المشتري والعمل عند العامل والبضاعة عند البائع لذلك يصبح العمل والبضاعة منفعة .

¹ - قانون العمل 1997م ، المادة (4 / 29) .

² - تاج السر محمد حامد ، عقد البيع دراسة مقارنة ، مرجع سابق ، ص 38 / 39

المطلب الثاني

التشابه بين عقد العمل وعقد الإجارة

الإجارة لغة :

تمليك المال بعبوض¹ قال أهل اللغة الإجارة من أجر يؤجر وهو ما أعطيت من أجر وهنالك تعريف آخر هو أن الإجارة عقد على منفعة مقصودة مباحة معلومة بعبوض² .

إصطلاحاً :

هي عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئاً فشيئاً مدة معلومة³ .

مشروعية الإجارة :

الإجارة مشروعة بالكتاب والسنة وإجماع الأمة .

يقول الله سبحانه وتعالى : (قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ * قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أُمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ)⁴ .

هذا دليل على أن الإجارة كانت عندهم مشروعة معلومة ، وكذلك كانت في كل ملة وهي ضرورة الخليفة ومصلحة الخلطة بين الناس⁵ ، وذلك يعني أن الإجارة مهمة وأن الناس يحتاجون إليها ، (قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ) إلترام جعل تزوجه مشروطاً بعقد الإجارة بينهما عرض منه على موسى وليس بعقد نكاح ولا إجارة ، وفي العرض دليل على جمع عقد النكاح مع عقد الإجارة⁶ .

(فَإِنْ أُمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ) ، أي إحساناً منك وكرماً (وما أريد أن أشق عليك بطلب العشرة)⁷ .

¹ - د. الصديق محمد الأمين الضرير ، الغرر وأثره في العقود ، مرجع سابق ، ص 462

² - مراجع ، تعريف الإجارة ، حكمها ومشروعيتها ، الدرس الحادي عشر ، ص 54

³ - مجلة الوعي الإسلامي ، أنواع الإجارة وأحكامها ، ص 18

⁴ - سورة القصص 27

⁵ - الجامع لأحكام القرآن ، 61 / 4917

⁶ - محمد الطاهر بن محمد الطاهر ، التحرير والتنوير ، الدار التونسية للنشر 1984م ، ص 107

⁷ - جابر بن موسى بن عبد القادر ، أيسر التفاسير لكلام العلي الكبير ، مكتبة العلوم والحكم ، المملكة العربية السعودية ط 5 1424هـ - 2003 م ، ص 67

الإستدلال بهذه الآية صحيح عند القائلين بأن شرع من قبلنا شرع لنا ما لم يشرع بخلافه ، إن ما صح من شرع ما قبلنا يكون شرع لنا ¹ .

إن من مكارم الأخلاق أن يحسن صاحب العمل خلقه لأجيريه وخادمه ولا يشق عليه بالعمل ² ، لقوله تعالى : (وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ سِتْرِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ) ، وإستدل الجمهور جواز عقد الإجارة بالقرآن في قوله تعالى : (فَإِنْ أَرْضَعْنَا لَكُمْ فَاتَوْهَنَّ أَجُورَهُنَّ) ³ .

إن أول شرط لصحة الإجارة الأجرة :

لقوله صلى الله عليه وسلم : (من أستأجر أجيراً فليعلمه أجره) ⁴ .

" أصاب نبي الله صلى الله عليه وسلم خصاصة فبلغ ذلك علياً ، فخرج يلتمس عملاً يصيب فيه شيئاً ليقيت به رسول الله صلى الله عليه وسلم فأتى بستاناً لرجل من اليهود فأستقى له سبعة عشر دلو كل دلو بتمرة فخيره اليهودي من تمره سبع عشرة عجة فجاء بها إلى نبي الله صلى الله عليه وسلم) ⁵ هذه الرواية فيها بيان ما كان الصحابة عليه من الحاجة وشدة الفاقة والصبر على الجوع ، وبذل النفس وإتاعها في تحصيل القوام من العيش للتعفف عن السؤال وتحمل المنن وأن تأجير النفس لا يعد دناءة وإن كان المستأجر غير شريف والأجير من أشرف الناس وعظماهم ⁶ .

تظهر أوجه التشابه بين عقد العمل وعقد الإجارة في الخصائص الآتية :

1 - عقد العمل عقد منفعة ينتفع العامل بالمقابل الذي يدفعه صاحب العمل نظير العمل الذي أداه لصاحب العمل ، وكذلك ينتفع صاحب العمل بالمجهود العملي الذي يقدمه العامل إلى صاحب العمل إذا أن المنفعة متبادلة بين الطرفين أخذاً وعطاءً وكذلك المنفعة متبادلة بين المؤجر والمستأجر وهي تمليك الشيء المؤجر لقاء مقابل .

2 - في عقد العمل لا يستأجر صاحب العمل أفراد أسرته أو من يعولهم ⁷ ، كذلك في عقد الإجارة لو أستأجر الأب ابنه للخدمة لا أجر له ⁸ .

كذلك تظهر أوجه الاختلاف بين عقد العمل وعقد الإجارة في الآتي :

1 - يفسخ عقد العمل بموت العامل ، بينما لا يفسخ عقد الإجارة بموت أحد المؤجرين ⁹ .

¹ - أ.د. وهبه الزحيلي ، الوجيز في أصول الفقه ط2 ، بيروت ، دار الفكر المعاصر ، دمشق ، 1995 م ، ص 102 .

² - عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله السعدي تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان ، مؤسسة الرسالة 1420 هـ - 2000 م ص 618

³ - سورة الطلاق ، الآية 6

⁴ - سنن ابن أبي شيبة ، الكتاب المصنف في الأحاديث والآثار ، باب من كره أن يستعمل الأجير حتى يبين له أجره ، حديث رقم 21109 ، ص 366

⁵ - سنن ابن ماجه ، باب الرجل يسقي كل دلو بتمرة ويترط ، حديث رقم 2446 ، ص 818

⁶ - محمد بن علي بن عبد الله ، نيل الأوطار ، دار الحديث مصر 1413 هـ - 1993 م ، ص 351

⁷ - قانون العمل 1997م ، المادة (12) ثانياً

⁸ - زين العابدين بن إبراهيم بن محمد ، الأشياء والنظائر علي مذهب أبي حنيفة النعمان ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 1419 هـ ، 1999م ، ج 8 ، ص 24

⁹ - أبو محمد محمود بن أحمد بن موسى ، عمدة القاري ، شرح صحيح البخاري ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، ص 107

2 - يصح عقد العمل مع الصبي المميز فيما أودع إليه من نفقة إذا تعاقد مع طبّاح لإعداد الطعام ، بينما لا يصح عقد الإجارة على نهر صغير ولا جحش ولا أرض سبخه¹ .

أما من ناحية قانونية ما يثير التشابه :

1 - سائقي السيارات الذين يقومون بترحيل العملاء وهم عاملون مع أصحاب السيارات ويأخذون الثلث من المبالغ المتحصل عليها ، مثال ذلك : سائق سيارة تحصل في نهاية اليوم على مبلغ 225 جنيه (مائتان وخمس وعشرون جنيهاً) يقوم بإعطاء صاحب السيارة 150 جنيه (مائة وخمسون جنيهاً) ، البعض يكيف هذه العلاقة على أنها عقد عمل والبعض الآخر يكيفها على أنها عقد إيجار .

2 - يتفق صاحب السيارة مع عامل أو سائق على أن يرحل له مجموعة من الطلاب إلى المدارس يومياً من ضمنهم أبنائه ، يشترط عليه بعد الترحيل ذهاباً وإياباً إيقاف العربية بعد الترحيل أمام منزله على أن يتقاضى راتباً شهرياً مقداره 225 جنيه (مائتان وخمس وعشرون جنيهاً) ، هذه الحالة يكيفها البعض على أنها عقد إيجار والبعض الآخر يكيفها على أنها عقد عمل .

أما التكييف القانوني للحالة الأولى : بما أن سائقي السيارات ينطلقون إلى الشوارع دون رقابة ولا توجيه ولا متابعة وينتفي عنصر التبعية القانونية ويأخذون الثلث من المبالغ التي يحصلون عليها فالعقد عقد إيجار .

أما في الحالة الثانية : فالعامل السائق يعمل تحت إدارة وإشراف ورقابة صاحب العمل وتوجيهه ودفع أجره أول كل شهر ، مشروطاً عليه ألا يعمل بالعربية إلا في الترحيل ، فإن العقد عقد عمل لعنصر التبعية القانونية .

إذن المعيار الذي يفصل بين العقد إذا كان عقد عمل أو عقد إجارة هو عنصر التبعية القانونية فإذا توافرت أصبح العقد عقد عمل وإذا إنتفت أصبح العقد عقد آخر² .

عقد السكن : إذا كان صاحب العمل يقدم سكناً مجاناً للعمال في هذه الحالة يعتبر السكن جزء من الأجر ويكون العقد واحد من ضمن نصوصه هذا الإمتياز ، أما إذا كان العامل يدفع إيجاراً للسكن فنكون بصدد عقد تكميلي أو عقد تبعي لعقد العمل³ .

وتبعية الإيجار لعقد العمل تظل قائمة سواء أكان المسكن قد أعطى للعامل بالإضافة إلى الأجر أو أن العامل يدفع أجره ، سواء أكان المسكن مملوكاً لصاحب العمل أو أنه إستأجره لسكن عماله⁴ .

منطق مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود وقواعد العدالة تقضي إخلاء العامل للسكن الذي كان ينتفع به ما دامت علاقة العمل التي تربطه مع صاحب العمل قد إنتهت لسبب أو لآخر .

1 - محمود بن احمد بن محمود ، أصول الفقه والقواعد الفقهية ، مؤسسة الرسالة بيروت ، ط 2 ، 1398هـ ، ص 193

2- إيهاب حسن إسماعيل ، عقد العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 81

3 - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 89

4 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 236

ينعقد الإختصاص في مثل هذه المنازعات إلى محكمة العمل دون غيرها بإعتبار أن العقد عقد عمل و مشتملاته ومنها عقد الإجارة وهي تمثل وحدة واحدة لا تتجزأ .

خلاصة القول أن عقد العمل وعقد الإجارة متشابهان إلى حد كبير ، قال تعالى في محكم التنزيل :
(قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ)¹ .

هذه الآية تشمل عقد العمل وعقد الإجارة ، فعقد العمل في قوله : (عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ) يعني ثماني سنوات فهذا عقد عمل محدد المدة ، وهو أيضاً عقد إجارة (قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ) ، والإجارة هنا لرعاية الغنم وهي (إجارة أشخاص) .

هذا يوضح أن عقد العمل وعقد الإجارة مرتبطان مع بعضهما البعض منذ الأزل .

¹ - سورة القصص ، الآية 27

المبحث الثاني

التشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة وعقد المقاول

المطلب الأول

التشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة

الوكالة لغة : بفتح الواو وكسرها تعني التفويض والمراعاة والحفظ ¹ .

مشروعية الوكالة : الوكالة مشروعة بالكتاب والسنة وإجماع الأمة .

جاء في كتاب الله قوله تعالى : (وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ) ² .

وقال جل شأنه (حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ) ³ ، وقد شرعها الإسلام للحاجة إليها ، فليس كل إنسان قادر على مباشرة أموره بنفسه فيحتاج إلى توكيل غيره ليقوم بها نيابة عنه وجاء في القرآن الكريم قوله سبحانه وتعالى في قصة أهل الكهف : (وَكَذَلِكَ بَعَثْنَا لَهُمْ نِسَاءً لِيَتَسَاءَلُوا بَيْنَهُمْ قَالَ قَاتِلٌ مِنْهُمْ كَمْ لَبِثْتُمْ قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالُوا رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا لَبِثْتُمْ فَابْعَثُوا أَحَدَكُمْ بِوَرِقِكُمْ هَذِهِ إِلَى الْمَدِينَةِ فَلْيَنْظُرْ أَيُّهَا أَزْكَى طَعَامًا فَلْيَأْتِكُمْ بِرِزْقٍ مِنْهُ وَلْيَتَلَطَّفْ وَلَا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا) ⁴ وذكر الله تعالى عن يوسف أنه قال للملك : (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ) ⁵ وقوله تعالى : (اذْهَبُوا بِقَمِيصِي هَذَا) ⁶ .

وإستدل علماءنا بآيات من الكتاب علي صحة الوكالة منها قوله تعالى : (وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا) ⁷ أما من السنة فهنالكَ أحاديث كثيرة تفيد جواز الوكالة منها أنه صلى الله عليه وسلم وكل أبا رافع ⁸ ورجلاً من الأنصار فزوجه ميمونة رضي الله عنها ، وثبت عنه ⁹ صلى الله عليه وسلم التوكيل في قضاء الدين والتوكيل في إثبات الحدود وإستيفائها التوكيل بالقيام على بدنه ، والدليل على صحة جواز الوكالة للشاهد الصحيح ما أخرجه الشيخان وغيرهما عن أبي هريرة قال : كان لرجل علي النبي صلى الله عليه وسلم سن من الإبل فجاء يتقاضاه فقال : رسول الله صلى الله وسلم " أعطوه " فطلبوا له سنه فلم يجدوا إلا سناً فوقها فقال " أعطوه " فقال : أوفيتني أوفى الله لك قال النبي صلى

1 - تحفة المحتاج في شرح المنهاج ، كتاب الوكالة ، الجزء رقم (1)

2 - سورة آل عمران ، الآية 160

3 - سورة آل عمران الآية 173

4 - سورة الكهف ، الآية 19

5 - سورة يوسف ، الآية 55

6 - سورة يوسف الآية 93

7 - سورة التوبة ، الآية 60

8 - أبا رافع هو إبراهيم أبو رافع قال ابن معين إسمه إبراهيم وقيل هرمز كان عبداً للعباس فوهبه للنبي شهيد حروب النبي كلها إلا بدر ، جامع الأصول م 14 ، ص 77

9 - ميمونة بنت الحارث بن حزن بن جبير الهلالية العامرية أم المؤمنين وآخر زوجات النبي وكان في زواجه مصلحة عليا ، الإصابة في تمييز الصحابة م 5 ، ص 243

الله عليه وسلم فإن خيركم أحسنكم قضاء¹ لفظ البخاري ، فدل هذا الحديث مع صحته على جواز توكيل الحاضر الصحيح البدن ، فإن النبي صلى الله عليه وسلم أمر أصحابه أن يعطوا عنه السن التي كانت عليه ، وذلك توكيد منه لهم على ذلك ، ولم يكن النبي صلى الله عليه وسلم مسافراً² .

روى البخاري والدار قطني عن عروة بن أبي الجعد³ قال : عرض علي النبي صلى الله عليه وسلم جلب فأعطاني ديناراً وقال : (أي عروة ايت الجلب فأشتر لنا شاة⁴ (بهذا الدينار) فأتيت الجلب فساومت فإشترت شاتين بدينار فجئت أسوقهما أو قال أقودهما فلقيني رجل في الطريق فساومني فبعته إحدي الشاتين بدينار ، وجئت بالشاة الأخرى وبدينار ، فقلت يا رسول الله هذه الشاه هذا دينارك ، قال : كيف صنعت فحدثته الحديث ، قال : اللهم بارك له في صفقة يمينه قال : فقد رأيتني أقف في كناسة في الكوفة فأربح أربعين ألف قبل أن أصل إلى أهلي ، لفظ الدار قطني) .

صحة ثبوت النبي صلى الله عليه وسلم للشاتين ، ولولا ذلك ما أخذ منه الدينار ولا أمضي له البيع وفيه دليل علي جواز الوكالة ، ولا خلاف فيه بين العلماء⁵ .

للكالة عدة تعريفات :

أ - يعرفها فقهاء الشريعة بأنها إقامة الإنسان غيره مقام نفسه في تصرف مملوك معلوم⁶

ب - يعرفها قانون المعاملات المدنية السوداني بأنها عقد يقيم الموكل بمقتضاه شخصاً آخر مقام نفسه في تصرف جائز معلوم⁷

ج - ويعرفها قانون المعاملات المدنية المصري بأنها عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل⁸ .

التعريفات الثلاثة وإن اختلفت العبارات فهي تصب في منبع واحد هو أن الوكيل يتصرف بمقتضى وكالة صادرة من موكله جائزة شرعاً ومعلومة ومحل الوكالة قد يكون عملاً فيكون من المتصور أن يشتببه العقدان .

إتجه النظر إلى الوكالة باعتبارها أرفع منزلة من العمل في المجتمعات القديمة وهناك عدة محاولات لتفريق بين العقدين على أساس تأثير هذه النظرة :

¹ صحيح البخاري الكتاب الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور الرسول صلى الله عليه وسلم وسنته وأيامه باب الوكالة في قضاء الدين ، حديث رقم 2306 ، ص 99

² - أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر ، الجامع لأحكام القرآن ، تفسير القرطبي ، مرجع سابق ، ص 277

³ - عروة بن الجعد الباقري من أصحاب النبي ، روي عنه عدة أحاديث شهد الفتوحات الإسلامية له قصة مشهورة مع النبي (دينار لشاه) ، جامع الأصول م 4 ، ص 523

⁴ - مسند أحمد ، الكتاب مسند الأمام أحمد بن حنبل ، باب حديث عروة بن أبي الجعد الباقري عن النبي ، حديث بدون رقم ، ص 107

⁵ - أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر ، الجامع لأحكام القرآن ، تفسير القرطبي ، مرجع سابق ص 156

⁶ - تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 26

⁷ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (416)

⁸ - القانون المدني المصري 1981م ، المادة (699)

1 - القانون الروماني في ظلّه أخذ بمعيار فك الشفرة بين العقدين على أساس أن الوكالة بالتبرع والعمل بالأجر .

2- وقالوا بمعيار ثاني الوكالة لا ترد إلا على العمل العقلي أو الذهني وأن عقد العمل لا يرد إلا على العمل اليدوي .

3 - ثم قيس حديثاً بمعايير أخرى منها في عقد العمل الأجر ثابت ، وفي عقد الوكالة الأجر متغير ، باعتبار أن الوكيل غالباً ما يحصل على عمولة الوكالة التجارية .

جانب من الفقه الفرنسي والمصري أقام التشابه على أساس طبيعة العمل في كل من العقدين موضوع الوكالة تصرفات قانونية وموضوع عقد العمل عملاً يدوياً أو عقلياً .

يتفق هذا التعريف مع عقد الوكالة بأنه : العقد الذي يلتزم الوكيل فيه بأن يقوم بتصرف قانوني لحساب الموكل ¹ .

مما سبق يتضح أن كل هذه المعايير لا تصلح لأن تكون معيار للتشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة وأن المعيار الحقيقي الفاصل هو معيار التبعية القانونية .

المعيار الأول : يتحدث بأن الوكالة تبرعية والآن في المجتمعات الحديثة لم تعد كذلك وهناك نص يقول : الوكالة تبرعية ما لم يتفق على غير ذلك صراحة أو يستخلص ضمناً من حالة التوكيل ² لم يعد عقد العمل يقتصر على العمل اليدوي بل شمل كل أنواع العمل اليدوي والعقلي .

المعيار الثاني : إختلاف الأجر لا يصلح للتشابه بين العقدين ، فالعامل لا يتقاضى دائماً أجر وقد يتفق على عمولة ، الوكيل قد يتفق على تقاضي أتعاب محددة فيكون أجر ثابت غير متغير .

المعيار الثالث : معيار التشابه على أساس أن عقد الوكالة تصرف قانوني وعقد العمل عمل مادي ، يصلح لناحية ولا يصلح للآخرى فالناحية التي يصلح لها هو أن نستبعد عقد الوكالة إذا كان العمل عملاً يدوياً وليس تصرفاً قانونياً ، لا ترد الوكالة إلا على التصرفات القانونية دون المادية ³ أما عمال المنازل فهم يخضعون لعقد عمل ويقومون بتصرفات قانونية يومياً من عمليات شراء لوازم الأسرة هو يتسم بصفة العامل والمشرع في تعريف العامل والعمل لم يقصر عقد العمل على الأعمال المادية بل جاء التعريف مطلقاً مع إمكان ورود العمل على التصرفات القانونية والدليل على هذا المعيار سريان عقد العمل على طائفة من الأشخاص الذين يقومون بتصرفات قانونية عندما تتوافر تبعيتهم لأصحاب الأعمال .

¹ - القانون المدني المصري 1981 م ، المادة (699)

² - نفس القانون السابق ، المادة (709)

³ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 84

تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين و مندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ما داموا هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم¹.

أهم مظاهر التشابه والإختلاف بين عقد الوكالة وعقد العمل :

* في عقد الوكالة الوكيل يتلقى بعض التوجيهات وبالتالي يخضع لبعض التبعية لأن عنصر التبعية القانونية هو المعيار الجوهرى لتشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة والمعيار يقتضى أن نطبقه بدقة وحذر بالغة الأهمية لأن تبعية العامل لصاحب العمل أشد من تبعية الوكيل لموكله .

* الوكيل يتمتع بقدر كبير من الحرية والإستغلال في إختياره لوسائل عمله حتى ولو تلقى بعض التوجيهات في ذلك ، أما العامل فتحت إدارة وخضوع لسلطان صاحب العمل وأوامره وتوجيهه ومراقبته ومساءلته عن أدائه ، وإذا أخطأ يعرض نفسه لإجراءات تأديبية .

أما في مظاهر التشابه والإختلاف نستعرض بعض الصور التي إحتاجت لتكييف العقد على أساس الغالب إذا انتفت التبعية القانونية أصبح عقد وكالة وإذا توافرت هذه التبعية أصبح العقد عقد عمل:

* عمل المحامي ، محامي الشركات ، مديري فروع المحلات التجارية .

المحامي وقضايا الموكلين له :

* الصورة الماثلة أمامنا في الأصل عقد وكالة ، المحامي يباشر عمله لحساب موكله ، في هذه الحالة المحامي لا يخضع لموكله ولا لإرادته ولا لسلطانه ولا لإشرافه وله الحرية الكاملة في معالجة العمل الذي تم الاتفاق عليه².

* في قضايا الشركات يتعاقد المحامي مع الشركة على مباشرة قضاياه ، يكون حق الإشراف عليه لإدارة الشركة ، وتوقع عليه بعض الجزاءات إذا أخفق في عمله كحرمانه من راتبه الشهري ، وتملئ عليه حضور في أوقات معينة وعلى الرغم من كل هذا فإن العلاقة علاقة عمل لتوفر عنصر التبعية القانونية .

* تعاقد المحامي مع محامي آخر : إذا تعاقد محامي مع محامي آخر يقوم بتوجيهه والإشراف عليه فإن العقد بينهما عقد عمل لتوفر عنصر التبعية .

أثبت التطبيق العملي لمحاصلي الشركات وخاصة شركات توفير المياه ، شركات الغاز والباعة في المنشآت التجارية والصناعية وهؤلاء جميعاً يقومون بتصرفات قانونية تتمثل في إقتضاء الديون والبيع وقبض الثمن لحساب من يمثلونهم ، كل هؤلاء خاضعون لعقد عمل وليس عقد وكالة لأن تبعيتهم وخضوعهم لسلطان أصحاب الأعمال وإشرافهم عليهم وتوجيههم وتبعيتهم الفعلية لهم .

¹ - القانون المدني المصري ، المادة (676)

² - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 86

* مديري فروع المحلات والشركات : التشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة الفيصل فيه أيضاً للتبعية القانونية وظروف الحالة هو الذي يحدد ما إذا كان العقد عقد عمل أو عقد وكالة ، يستطيع مدير الفرع أن يدير شئون الفرع في تعيين وإستخدام الموظفين والعمال وتحديد أسعار البيع دون الخضوع للرقابة والمتابعة والإكتفاء بالجرد السنوي كنا بصدد عقد وكالة أما إذا كانوا غير مستغلين ودائمون في الرجوع إلى الإدارة لتشرف عليهم وكانوا في مراكز تبعية قانونية ، فإنهم في هذه الحالة يخضعون لعقد عمل .

الرأي الغالب أن المدير العام للشركة يعتبر من الوكلاء وهو يباشر عمله بحرية وإستغلال ويكيف العقد بأنه عقد وكالة .

المدير الفني للشركة يخضع للرقابة والإشراف والمتابعة من المدير العام لتوفر عنصر التبعية القانونية ومع كل هذا يجب التدقيق ودارسة كل حالة على حسب ظروفها ¹ .

التوجيهات والأوامر التي يصدرها الوكيل لموكله تقاس على أنها توجيهات عامة لكنها تختلف عن التوجيهات والأوامر التي يصدرها صاحب العمل بل ويخضع إليها العامل لأنها تشتمل على كيفية التنفيذ وتحدد زمان ومكان العمل وقد تصدر هذه التوجيهات من صاحب العمل أو ممن يفوضهم ، وإذا أخفق العامل يعرض نفسه للمساءلة التأديبية والجزاءات التي تتضمنها اللوائح ² .

خلاصة القول أن الوكالة تفويض ، لأن كل إنسان لا يستطيع مباشرة عمله بنفسه فيحتاج لغيره ليقوم مقامه بالتوكيل لأن عقد الوكالة يرتبط إرتباط وثيق بالعمل ومحل عقد الوكالة عمل وكذلك عقد العمل ومحل عقد العمل عمل ووكالة وهذه المعايير في عقد العمل وعقد الوكالة التشابه بينها كبير ولكن الفيصل في كل هذا أن التشابه يخضع لمعيار التبعية القانونية خضوع العمل لإدارة ورقابة وإشراف صاحب العمل كنا بصدد عقد عمل ، وإذا إنتقت كنا بصدد عقد وكالة حتى ولو صدرت بعض التوجيهات من الوكيل لموكله .

1 - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 87

2 - المرجع السابق ، ص 86

المطلب الثاني

التشابه بين عقد العمل وعقد المقاولة

المقاولة لغة : مقاولة مصدر قاول¹ .

عقد المقاولة : عقد يتعهد أحد الطرفين بمقتضاه أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء مقابل يتعهد به الطرف الآخر² .

تناول أحد الفقهاء عقد المقاولة طبقاً للتقنين المدني المصري³ أن عقد المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر ، فقال إن فصل عقد المقاولة بهذا التعريف عن عقدين آخرين كانا مختلطين به في التقنين المدني القديم ولا يزالان مختلطان به في التقنين المدني الفرنسي وهما عقد الإيجار وعقد العمل ، فقد كان التقنين المدني القديم يجمع بين هذه العقود الثلاثة تحت إسم الإيجار⁴ .

عقد المقاولة عقد يتعهد أحد طرفيه بمقتضاه أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً مقابل بدل يتعهد به الطرف الآخر ، وهو عقد جائز سواء قدم المقاول العمل والمادة وهو المسمى عند الفقهاء بالإستصناع أو قدم المقاول العمل وهو المسمى عند الفقهاء بالإجارة ، إذا قدم المقاول المادة والعمل فينطبق على العقد قرار المجمع رقم 7 / 365 بشأن موضوع الإستصناع ، وإذا قدم العمل فقط فيجب أن يكون الأجر معلوماً⁵ .

وجه الشبه والإختلاف بين عقد المقاولة وعقد العمل :

1 - عقد المقاولة يرد على عمل يؤديه شخص لحساب شخص آخر ، مما يجعل أن هنالك تقارب بينه وبين عقد العمل .

2 - المقاولون ومراكزهم الإقتصادية والمعدات التي يتم إستجلابها للعمل تفوق مراكز العمال ، والحماية القانونية التي يتمتع بها العاملون تفوق الحماية التي يتمتع بها المقاولون .

3 - العلاقة بين المقاول وأصحاب العمل علاقة مباشرة مرتبطة بعقد المقاولة ، ولا يكون للعمال علاقة بصاحب العمل وعلاقة العامل أو العاملين مرتبطة بالمقاول ، كذلك ليس هنالك علاقة بين صاحب العمل والعمال إلا من خلال ما يربطهم بالمقاول .

1 - قاموس المعاني ، ص 8

2 - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (378)

3 - التقنين المدني المصري ، المادة (646)

4 - منظمة المؤتمر الإسلامي جدة ، مجمع الفقه الإسلامي ، ص 27

5 - حسام الدين موسى عفانه ، فتاوي يسألونك ، مرجع سابق ، ص 482

4 - من الشروط الواجب توافرها في عقد العمل وعقد المقاولة :

أ - أن يكون العمل ممكناً

ب - أن يكون معيناً أو قابلاً للتعيين

ج - أن يكون مشروعاً

5 - أما الأجر فهو المال الذي يلتزم رب العمل بإعطائه للمقاول أو العامل في مقابل قيام المقاول أو العامل بالعمل المعهود إليه

يشترط في الأجر ثلاثة شروط :

1 - أن يكون الأجر موجود في عقد العمل وعقد المقاولة وإلا كان العقد من عقود التبرعات

2 - أن يكون الأجر معيناً أو قابلاً للتعيين

3 - بقية الشروط والتفاصيل لا تختلف عن الشروط التي ضبطها الفقه الإسلامي¹

6 - يدخل عقد المقاولة في العقود الإدارية إذا توافرت فيه خصائص هذه العقود ، بأن يكون أحد طرفيه جهة إدارية عامة ، وعقد المقاولة إذا كان موضوعه أداء عمل فهو في معنى عقد الإجارة (إجارة الأشخاص) وإذا كان موضوعه صنع شيء وكانت المادة مقدمة من الصانع فهو إستصناع بالمصطلح الحنفي وهو عقد مركب من بيع وإجارة وكذلك عقد العمل فهو مركب من عمل وإجارة (إجارة الأشخاص)

7 - عقد المقاولة عقد معتبر شرعاً ويجوز للمقاول أن يتفق مع مقاول آخر من الباطن بموافقة صاحب العمل ويجب الإلتزام بالشروط الجزائي ما لم تكن هنالك ظروف قاهرة ، وهذا يتفق مع عقد العمل في القانون الفرنسي إذا يسمح للحارس أو البواب في الإجازة أن يحضر عامل آخر ليحل محله في فترة الإجازة بموافقة صاحب العمل

إذا كان عقد المقاولة يقوم على أساس أن المقاول هو الذي يأتي بمواد البناء ويتحمل جميع تكاليفه ويسلمه جاهز على المفتاح فهذا يمكن أن يعتبر إستصناعاً² .
معيار الفقه في التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة :

أغلبية الفقه إستقر على معيار الإدارة والإشراف والمتابعة والرقابة والتوجيه وهو المعيار الأساسي الذي يؤدي إلى خضوع العلاقة لقواعد عقد العمل وإذا كانت التبعية القانونية متوفرة تكون بصدد عقد عمل ، وإذا اختلفت التبعية بأي صورته من صورها تكون بصدد عقد مقاولة .

¹ - منظمة المؤتمر الإسلامية جدة ، مجلة مجمع الفقه الإسلامي جدة ، ص 32

² - د . حسام موسي عفانة ، فتاوي يسألونك ، مرجع سابق ، ص 150

القضاء المصري : إعتبر المحرر بالجريدة يعمل بعقد عمل وهو خاضع في علاقته لصاحب الجريدة إستناداً على معيار التبعية القانونية لوجود توجيهات خاصة من صاحب الجريدة إلى المحرر بالعمل لا تصدر إلا من صاحب عمل أو نائبه إلى المحرر العامل لديه أثار الشراح العلاقة المتشابهة في ظروف أخرى ، إذا إنتفت مظاهر العلاقة وهي علاقة التبعية القانونية في أي صوره من صورها الإدارية والتنظيمية مثالها : إذا إستكثبت الصحيفة كاتباً وكتب عدة مقالات لفترة زمنية معينة دون أن يتم توجيهه أو الإشراف عليه وإنتهت المقالات فلا يعد الكاتب هنا مرتبط بعقد عمل إنما هو مرتبط بعقد مقاوله¹ فإذا كان المعيار الذي يحدد العلاقة ويبين العقد هو عقد عمل هو معيار التبعية القانونية لتكييف الحالة .

التشابه أيضاً بين عقد العمل وعقد المقاوله ، الإختلاف في قواعد المسؤولية : النظام القانوني الذي يخضع له كل من العقدين مختلف .

1 - العامل في عقد العمل يحيطه المشرع بعناية لا يجدها المقاول في المقاوله ، يحدد المشرع ساعات العمل وما زاد على ذلك يشمل به بأجر إضافي ويحدد أيضاً الأجازات ، والحد الأدنى للأجور ، والتأمين الإجتماعي والتأمين ضد إصابات العمل والمكافآت والعطلات الرسمية والمناسبات الدينية والأعياد ولا يسأل العامل عن تبعة الهلاك ولا الخسارة التي تصيب صاحب العمل² .

2 - المقاول يتحمل كل المخاطر التي تحيط بنشاطه سواء أكان ذلك هلاك للأشياء التي يعمل بها أو أي مسؤولية نشأت وأضرت بالغير أو أي إصابة حدثت له أثناء تأدية عمله .

العامل : لا يتحمل أي مخاطر إذا هلكت المنشأة كلياً أو جزئياً أو أصابت صاحب العمل أي خسارة مالية في مبيعاته أو في ألياته أو في أي شيء .

يدخل عقد المقاوله في العقود المالية التي يجوز فيها الشرط الجزائي عقد المقاوله عقد الإستصناع إذا تأخر التسليم في الوقت المتفق عليه يلزم بغرامة تقدر بقدر الضرر .

3 - يجوز في عقد المقاوله الثمن كله أو تقسيطه إلى آجال معلومة بحسب مراحل إنجاز العمل المتفق عليه ، يضمن المقاول إذا تعدى أو فرط أو خالف شروط العقد ، كما يضمن الأخطاء التي يتسبب فيها ولا يضمن ما كان بسبب رب العمل أو بقوة قاهرة ويضمن في عقد العمل العامل إذا تعدى أو فرط أو خالف شروط العقد كما يضمن الأخطاء التي يتسبب فيها ولا يضمن ما كان بسبب صاحب العمل أو بقوة قاهرة .

1 - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق . ص 80

2 - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 83

الأصل أن يلتزم المسلم بما قبله من شروط (المسلمون على شروطهم) وفي الغالب يكون هنالك في عقد المقاولة شرط جزائي لضبط إلتزام المقاول بتسليم العمل في مدة معينة فإذا أخل بهذا الشرط فإنه يتحمل نتيجة ذلك ¹ .

لا يجوز فسخ عقد المقاولة إلا برضا الطرفين ، يجوز فسخ عقد العمل من طرف واحد وعليه دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر أساسي ² .

إذا حدث عذر يحول دون تنفيذ عقد المقاولة أو إتمام تنفيذه ، جاز لأحد عاقديه أن يطلب فسخه حسب الأحوال أو إنهائه حسب الأحوال ³ ، وينقضي عقد المقاولة بإنجاز العمل المتفق عليه أو بفسخه رضاءً أو قضاءً وكذلك ينتهي إذا حصل عذر يحول دون تنفيذه ⁴ وكذلك ينقضي عقد العمل بإنجاز العمل المتفق عليه عقد العمل محدد المدة أو بفسخه مع التعويض .

مما سبق يتضح أن هنالك حالات تداخل بين عقد العمل وعقد المقاولة خاصة فيما إذا كان العمال يعملون مع المقاول ويتقاضون أجورهم يومياً أو أسبوعياً فالعلاقة بينهم علاقة عمل .

كما نجد هنالك تشابه فيما إذا كان العامل (معلم) ويعمل مع صاحب العمل (مدير المدرسة الخاصة) بنظام الحصة ، فهو يأخذ الأجر على أساس عدد الحصص التي درسها وإذا غاب لأي ظرف فلا يمنح الأجر ، فيكون العقد عقد مقاولة .

1 - د . حسام بن موسى ، فتاوي يسألونك ، مرجع سابق ، 481 - 483 .

2 - قانون العمل 1997م ، المادة (55 / 3 / ب)

3 - د . وهي الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته ، مرجع سابق ، ص 622

4 - منظمة المؤتمر الإسلامي جدة ، مجلة مجمع الفقه الإسلامي جدة ، ص 11

المبحث الثالث

التشابه بين عقد العمل وعقد الشراكة وعقد التأمين

المطلب الأول

التشابه بين عقد العمل وعقد الشراكة

تعريف عقد الشراكة :

عقد بين شخصين أو أكثر ، لذا يلزم لإنعقاده أن تتوافر فيه الإركان الموضوعية العامة لصحة العقود بشكل عام وهي الرضا والمحل والسبب¹ .

مشروعيتها :

الشراكة مشروعة في كتاب الله والسنة وإجماع الأمة .

جاء قوله تعالى : (وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ)² والخلطاء هم الشركاء .

وقال تعالى : (فَهُمْ شُرَكَاءُ فِي التُّلْتِ)³ .

وقال تعالى : (وَاتْلُ عَلَيْهِمْ نَبَأَ نُوحٍ إِذْ قَالَ لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ إِنْ كَانَ كَبُرَ عَلَيْكُمْ مَقَامِي وَتَذِكْرِي بآيَاتِ اللَّهِ فَعَلَى اللَّهِ تَوَكَّلْتُ فَأَجْمِعُوا أَمْرَكُمْ وَشُرَكَاءَكُمْ ثُمَّ لَا يَكُنْ أَمْرَكُمْ عَلَيْكُمْ غُمَّةً ثُمَّ اقضُوا إِلَيَّ وَلَا تُنظِرُونِ)⁴

أجمعوا أمركم وشركاءكم ، تفاوضوا وإتفقوا مع شركاءكم على الموقف وأجمعوا كلمتكم فيه⁵ .
أما في السنة :

فقد قال الحبيب المصطفى صلى الله عليه وسلم : (إن الله يقول أنا ثالث الشريكين ما لم يخن أحدهما صاحبه فإن خان أحدهما صاحبه خرجت من بينهما)⁶ .

1 - د . عزيز المكي ، شرح القانون التجاري ، مكتبة الثقافة والنشر والتوزيع عمان ، 1998م ، ص 22

2 - سورة ص ، الآية 24

3 - سورة النساء ، الآية 12

4 - سورة يونس ، الآية 71

5 - محمد بن علي بن شعيب ، أصول الفقه والقواعد الفقهية ، مكتبة الرشد ، السعودية ، الرياض ، 1422هـ ، 2001م ، ص 461

6 - أبي داود ، كتاب سنن أبي داود ، باب في الشركة ، حديث رقم 3383 ، ص 256

وقال صلى الله عليه وسلم : (تفاوضوا فإنه فيه بركة)¹ .

أما في الإجماع² :

فالإجماع منعقد من لدن الصحابة رضي الله عنهم إلى يومنا هذا على الإشتراك في الأعمال .
وفي الأثر (إذا فاضتم فأحسنوا المفاوضة)³ .

يقول الفقهاء الوكالة عقد جائز وكذلك الشراكة والمضاربة يريدون أنه ليس بلازم ويكون حد ذلك :
(كل عقد للعاقدة فسخه بكل حال ولا يؤول إلى اللزوم)⁴ .

تظهر أوجه الشبه والإختلاف بين عقد الشراكة وعقد العمل فيما يلي :

1 - الشراكة عقد جائز ، ينفرد كل منهما بالفسخ إلا أنه من شروط جواز الفسخ أن يكون بحضرة صاحبه أي بعلمه حتى ولو فسخ بمحضر⁵ .

عقد العمل من العقود التي يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات ويحق لأي من الطرفين فسخ العقد في فترة الإختبار وهي الثلاثة أشهر الأولى .

أما إذا فسخ العامل العقد بعد فترة الإختبار بلا مقتضى فلا يمنح فصل تعسفي .

أما صاحب العمل إذا فسخ العقد بعد فترة الإختبار بلا مقتضى لزمه التعويض .

2 - يكره عقد الشراكة بين الكافر والمسلم لأن الذمي لا يهتدي إلى الجائز من العقود ولا يحترز من الربا من يتعاطى المكروه عمداً من غير شك فيكون سبباً لوقوع المسلم في أكل الحرام

(روى ابن عباس أن علياً رضي الله عنه أجر نفسه عند يهودي يسقي له كل دلو بتمرة وعندهم عدد التمر سبع عشرة تمره⁶ يجوز عقد العمل بين الكافر والمسلم)

3- ما يميز عقد الشراكة عن عقد العمل نية المشاركة ، وهي أن يتحمل كل شريك من الشركاء نصيب في الخسارة ، ويكون له نصيب في الربح ، في عقد العمل ليس هنالك نية للمشاركة وإنما هنالك إلتزامات تقع على العامل وصاحب العمل وليست هنالك مشاركة لا في الربح ولا الخسارة

¹ - جاء في البحر الزخار دون إسناد كأنه لم يرى له ثبوت ، في فتح القدير لم يعرف في كتب الحديث ، ص 19

² - الإجماع هو إتفاق جميع المجتهدين من المسلمين في عصر من العصور بعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم على حكم شرعي ، ص 294

³ - أبي داؤود ، كتاب سنن أبي داؤود ، باب الشركة ، حديث رقم 3383 ، ص 256

⁴ - القاضي أبو يعلى محمد بن الحسين ، العدة في أصول الفقه ، بدون نشر ، ط 2 ، 141هـ ، 1990م ، الإصابة في تمييز الصحابة ، م 1 ، ص 17

⁵ - علاء الدين أبو بكر بن سعود ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، دار الكتب العلمية ، 1416هـ ، 1986م ، ص 77

⁶ - سنن ابن ماجه باب الرجل يسقي كل دلو بتمرة ويشترط ، حديث رقم 2446 ، ص 818

4- التشابه الدقيق بين عقد الشراكة وعقد العمل ، إذا كان عقد الشراكة على نسبة في الربح في الشراكة في العمل أو بحصة في رأس المال ، وكان عقد العمل كذلك على نسبة في الربح أو حصة في رأس المال .

فالتفرقة دائماً في العقود تبني على عنصر التبعية القانونية لقيام عقد العمل والتبعية القانونية تتنافى مع حالة المساواة والتي يفترض أن يخضع أحد الشركاء إليها وأن تكون تحت إشراف أو سلطة الشريك الآخر ، عنصر التبعية القانونية إذا توفر كنا بصدد عقد عمل حتى ولو كان للعامل نصيب في الخسارة مقابل نسبة من الأرباح بالإضافة إلى حصوله على أجره تكيف العلاقة بين سائق سيارة أجرة ومالك سيارة .

محكمة القاهرة الابتدائية :

محكمة أول درجة قضت بعدم إختصاصها بالنظر إلى النزاع الخاص بوقف تنفيذ قرار فصل المدعي لعدم إنطباق قانون العمل على المستأنف .

وقالت في تبرير حكمها أنه يتبين من مستندات الشراكة أن المستأنف كان يتقاضى 25% من إيرادات السيارة التي كان يعمل عليها ، لذلك فهي تعتبره شريكاً في الإيراد للمالك ، إذ ينطلق بسيارته بحثاً عن الركاب دون رقابة من صاحب العمل وحيث أن المسلم به أن الأجر قد يكون ثابتاً وقد يكون عمولة بنسبة معينة وقد يكون بنسبة مئوية وليس هنالك ما يمنع من أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل جزء عمله جزء من الإيراد متى كان هذا الإتفاق مما يتلاءم مع طبيعة العمل الذي يقوم به العامل وليس أكثر إنطباقاً على هذا النظر من عمل السائق على سيارة التاكسي التي يتوقف إيرادها على مدى نشاطه مما يدفع أصحاب السيارات إلى تحديد الأجرة بهذه الطريقة حتى يكون ذلك حافزاً للسائقين على العمل بجد وإخلاص ونشاط .

محكمة أول درجة إعتبرت السائق شريك لا عاملاً وفرقت بين عقد العمل وعقد الشراكة وذلك بأنه كان يتقاضى 25% من إيرادات السيارة ، وكان ينطلق بسيارته بحثاً عن الركاب دون رقابة من صاحب العمل وهو ما يفيد في التفرقة في معيار التبعية القانونية بين العقدين وأشارت إلى المشاركة في الربح .

الحكم الإستئنافي الصادر من المحكمة الابتدائية :

الموقف حين أشار ليس هنالك مانع من أن يكون الأجر الذي يتقاضاه العامل ثابتاً أو عمولة بنسبة معينة أو بنسبة مئوية لكنه كان أقل توفيقاً حين إقتصر على صلاحية إعتبار النسبة المئوية أجر لتكييف العقد بأنه عقد عمل دون أن يستعرض مظاهر توفر التبعية القانونية وهي أساس معيار التفرقة .

السائق الذي يتقاضى راتباً شهرياً ويكون تحت إدارة وتصرف وإشراف صاحب العمل وتنطبق عليه معايير التبعية القانونية يكون خاضعاً لعقد عمل .

أما العامل الذي لا تتوافر فيه معايير التبعية القانونية يخضع لعقد من العقود الأخرى مثل عقد الشراكة أو عقود التبرعات المجانية¹.

يعرف عقد الشراكة على أنه :

الشراكة عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل على أن يفتسموا ما قد ينشأ من هذا المشروع من ربح وخسارة².

من هذا التعريف يتضح لنا أن هنالك إختلاف وتمييز بين عقد الشراكة وعقد العمل من أهمها :

1 - في عقد الشراكة تكون حصة الشريك إما عيناً أو مالاً أو عملاً وفي عقد العمل تكون الحصة دائماً خدمات يقدمها العامل للمستخدم .

2 - الشريك يتأثر بخسارة الشراكة ، بينما لا يتأثر العامل بخسارة المستخدم³ .

3 - عقد العمل وعقد الشراكة المقصود من عقد الشراكة تحصيل الربح على الإشتراك وهو لا يقتصر على المال بل جاز بالعمل أيضاً ، فجاز بالتوكيل بأن وكل الآخر بقبول العمل كما يقبله لنفسه فيكون كل واحد أصيلاً في نصف العمل المتقبل ووكيلاً في نصفه الآخر ، فتتحقق الشراكة في المال المستفاد عن ذلك العمل ، فإن كان عملاً إستحق كل فائدة عمله وهو المال المستفاد⁴ .

4 - في الشراكة يكون للشريك حق الإدارة وليس للعامل أي حق في الإدارة .

5 - في الشراكة الشريك له نصيب في الربح والخسارة ، أما في عقد العمل العامل ليس له إلا أجره ولا علاقة له بالربح والخسارة .

6 - الحماية القانونية التي يتمتع بها أجر العامل لا يحظى بها نصيب الشريك في عقد الشراكة .

7 - قواعد تنظيم العمل شروط الخدمة في عقد العمل من تحديد للأجر ومكافأة نهاية الخدمة والإجازات تنتفي حالة الشريك في عقد الشراكة .

8 - ينتهي عقد العمل بإنذار في كل حالات الإستقالة ، العقد المسمى الأجل ، العقد غير مسمى الأجل حتى في الموت بينما تختلف قواعد إنتهاء عقد الشراكة حتى في موت أحد الشركاء⁵ .

9 - لا بد من تحقق المساواة (إبتداء) عند عقد الشراكة (وإنتهاء) في مد البقاء لأن عقد الشراكة عقد غير لازم ، فإن لكل منهما أن يفسخه إذا شاء فكان لبقائه حكم الإبتداء فما يمنع إبتداء العقد من التفاوت في المال يمنع بقاءه حتى ولو كان المالكين سواء يوم العقد ثم إزدادت قيمة أحدهما قبل الشراء فسدت⁶ .

¹ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 28

² - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (246)

³ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 87

⁴ - عبد الرحمن بن صالح العبد اللطيف ، القواعد والضوابط الفقهية المتضمنة للتيسير ، مصدر سابق ، ص 154

⁵ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 82

⁶ - عبد الرحمن بن صالح العبد اللطيف ، القواعد والضوابط الفقهية المتضمنة للتيسير ، مصدر سابق ، ص 154

10 - لا يصح الإشتراك في الإحتشاش¹ ولا يصح في العمل غير المشروع² .

مما سبق يتضح أن عقد العمل وعقد الشراكة عقدان تختلف فيهما صفات كثيرة من حيث المشاركة في عقد الشراكة والتي تنتفي في عقد العمل ونجد أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل علاقة عمل تحت إدارة وإشراف ورقابة من صاحب العمل للعامل (التبعية القانونية) .

الإختلاف يتمركز أيضاً في مركز الشريك ومركز العامل فالشريك يستطيع أن يتصرف مع شريكه بأن يدير مال الشراكة ، أما العامل لا يستطيع أن يتصرف في مال صاحب العمل ، وتتعدد المزايا التي يختلفان فيها حتى في الموت .

¹ - الإحتشاش من إحتش يحتش إحتشاشاً وهو جمع الوقود للنار ، معجم المعاني الجامع والمعجم الوسيط ، ص 21

² - محمد عثمان حلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 82

المطلب الثاني

التشابه بين عقد العمل وعقد التأمين

التأمين لغة : ضد الخوف ¹.

إستأمن الله : دخل في أمانه وتقول آمن تأميناً وإخوت يوسف قالوا : (قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَى يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَاصِحُونَ) ².

قال تعالى : (الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ) ³.

وقال جل شأنه : (إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ) ⁴.

(عن وائل بن حجر ⁵ قال : سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم قرأ غير المغضوب عليهم ولا الضالين قال آمين مد بها صوته) ⁶.

التأمين لغة عند الفقهاء فيعونون به (آمين) فيقولون آمنت على الدعاء تأميناً ، أي قلت عنده آمين ، ومعناه إستجب .

التأمين دعاء ، (عن أبي هريرة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : إذا قال الإمام (غير المغضوب عليهم ولا الضالين) ⁷ فقولوا آمين ، فإن من وافق قوله قول الملائكة غفر له ما تقدم من ذنبه) ⁸

تعريف التأمين :

تقوم فكرة التأمين على توزيع الأضرار الناجمة عن حادثة معينة على مجموعة من الأفراد المؤمن لهم .

في التأمين على الحياة يستطيع أن يرهن وثيقة التأمين لدى الغير مقابل الحصول على قرض .

كذلك المدين عن طريق التأمين يستطيع زيادة الضمان على المال المرهون لحساب الدائن ⁹.

¹- مختار الصحاح ، الرازي ، دار الجيل ، بيروت ، 1407هـ - 1987م ، ص 26

²- سورة يوسف ، الآية 11

³- سورة قريش ، الآية 4

⁴- سورة العصر ، الآية 3

⁵- سعيد بن عبد الجبار بن وائل بن حجر الحضرمي الكوفي من كبار أتباع التابعين توفي 158هـ

⁶- سنن أبي داؤود ، باب التأمين وراء الإمام ، حديث رقم 932 ، ص 246

⁷- سورة الفاتحة الآية 7

⁸- صحيح البخاري ، الكتاب المسند الجامع الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسنته وأيامه حديث رقم 782 ، ص 156

⁹- تاج السر محمد حامد ، عقد التأمين فقها وقضاء ، مرجع سابق ، ص 1

مشروعية التأمين :

شرع التأمين لحماية الأشخاص من المخاطر والخسائر التي تصيبهم في أموالهم .

للتأمين عدة أنواع منها على سبيل المثال لا الحصر :

1- عقد التأمين التعاوني

2 -عقد التأمين ذا القسط الثابت

3- عقد التأمين على السيارات

4 -عقد التأمين على الحياة

هذه الأنواع من عقود التأمين منها ما أجازه الشارع ومنها ما لم يجيزه الشارع .

1 - عقد التأمين التعاوني :

إتفق جميع الفقهاء على أن التأمين التعاوني جائز ، بل هو أمر مرغوب فيه ، لأنه من قبيل التعاون على البر وعلى هذا يجوز أن ينشئ البنك شركة تأمين تعاونية تزاوّل ما يحقق المصلحة من أنشطة التأمين المختلفة على أن يكون المعنى التعاوني ظاهراً فيه ظهوراً واضحاً ذلك بالنص صراحة في عقد التأمين على أن المبلغ الذي يدفعه المشترك يكون تبرعاً منه للشركة يعان منه من يحتاج إلى المعونة من المشتركين حسب النظام المتفق عليه بشرط أن لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية¹ .

2 - عقد التأمين التجاري ذا القسط الثابت الذي تتعامل معه شركات التأمين :

عقد فيه غرر كبير مفسد للعقد لذا فهو حرام شرعاً لأنه ضرب من ضروب المغامرة لما فيه من المخاطرة في معاوضات مالية ، ومن الغنم² بلا مقابل أو مقابل غير كافي فإن المستأمن قد يدفع قسط من التأمين ثم يقع الحادث ، فيغرم المؤمن كل مبلغ التأمين وقد لا يقع الخطر ومع ذلك يغرم المؤمن أقساط التأمين بلا مقابل .

عقد التأمين التجاري من الرهان المحرم لأن كل منهما فيه جهالة وغرر ومغامرة لأن عقد التأمين من عقود الغرر ولأنه مستور العاقبة فإن كل من العاقدين لا يستطيع أن يعرف مقدار ما يعطي أو يأخذ ، مرد الغرر في التأمين إلى أن دفع أحد العوضين معلق على أمر مجهول حدوثه أو مجهول وقت حدوثه³ ولم يبيح الشرع من الرهان إلا لما فيه نصرة للإسلام وظهور لأعلامه والسنان .

1 - مجموعة من المؤلفين ، الفتاوى الاقتصادية فتوى رقم 1

2- غنم الشئ فاز به ربحه ، ناله بلا مشقة ، عكسه غرم في الحرب ظفر بمال عدوه ، معجم المعاني الجامع ، ص 25

3- د. الصديق محمد الأمين الضريير ، الغرر وأثره في العقود ، مرجع سابق ، ص 640

قد حصر النبي صلى الله عليه وسلم رخصة الرهان بعوض في ثلاثة :

بقوله صلى الله عليه وسلم (لا سبق إلا في خف أو حافر أو نصل) وليس التأمين من ذلك ولا شبيهاً فكان محرماً¹ .

3 - عقد التأمين الشامل على السيارات :

تقدير التعويض يراعى فيه الضرر فالمؤمن له لا يستحق لدى شركة التأمين إلا الأقل من قيمة الضرر أو الحد الأعلى المنصوص عليه في عقد التأمين فلا غرر² .

4 - عقد التأمين على الحياة :

لا ينطبق على عقد يصححه الشرع إذا بقي المؤمن على حياته حياً بعد وفائه بما عليه من إلتزام على نفسه من الأقساط ، أما إذا مات قبل إيفائه جميع الأقساط وقد يموت بعد دفع قسط واحد فقط ، وقد يكون الباقي مبلغاً عظيماً جداً لأن مبلغ التأمين على الحياة موكول تقديره إلى طرفي العقد على ما هو معلوم ، فإذا أدت الشركة المبلغ المتفق عليه كاملاً لورثته أو لمن جعل له المؤمن ولاية قبض ما إلتزمت به الشركة بعد موته ، ففي مقابل أي شيء دفعت الشركة هذا المبلغ ؟ أليست هذه مخاطرة ؟ وإذا لم يكن هذا من صميم المغامرة ، ففي أي شيء المغامرة إذن ...؟³ .
أفتى فضيلة الشيخ أحمد إبراهيم⁴ بعدم جواز عقد التأمين على الحياة فقال :

(إن حقيقة الأمر في عقود التأمين على الحياة هو عدم صحتها) .

ولبيان ذلك أقول : أن عقد التأمين مع الشركة إذا أوفى الأقساط حال حياته كان له أن يسترد من الشركة كل المبلغ الذي دفعه مع الربح الذي إتفق عليه مع الشركة ، فأين هذا من المضاربة الجائزة شرعاً ؟ فعقد المضاربة : أن أعطي زيداً بكرةً عشرون ألف جنية (مثلاً) ليتجر بها بكر على أن يكون الربح بينهما مشتركاً بنسبة كذا على حسب ما يتفقان ، فلرب العمل النصف والمضارب الذي هو العامل النصف ، الأول في مقابل ماله ، والثاني في مقابل عمله⁵ .

¹ - اللجنة الدائمة للبحوث والإفتاء ، فتاوى اللجنة الدائمة المجموعة الأولى ، ص 3

² - مجموعة من المؤلفين (موضوعه فقه المعاملات ، فقه المعاملات ، ج 2 ، ص 7

³ - سيد سابق ، فقه السنة ، مصدر سابق ، ص 273

⁴ - أحمد بن إبراهيم بن خالد الموصلي أبو علي نزيل بغداد كبار الأخذيين عن تبع الأتباع توفي عام 236 هـ روى له أبوداود وابن ماجه

⁵ - نفس المصدر ، ص 208

عرف قانون المعاملات المدنية السوداني عقد التأمين بأنه :

(عقد يلتزم به المؤمن أن يؤدي إلى المؤمن له أو المستفيد الذي إشتراط التأمين لمصلحته مبلغاً من المال أو إيراداً مرتباً أو أي مبلغ مالي آخر في حالة وقوع الحادث المؤمن ضده أو تحقق الخطر المبين في العقد ، وذلك مقابل مبلغ محدد أو أقساط دورية يؤديها المؤمن له للمؤمن)¹ .
عرف القانون المصري والسوري عقد التأمين بأنه :

(عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له المستأمن أو إلى المستفيد الذي إشتراط التأمين لمصلحه مبلغاً من المال أو إيراداً مرتباً أو أي عوض آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق خطر مبين في العقد وذلك مقابل قسط ، أو أي دفعة أخرى يؤديها إلى المؤمن له إلى المؤمن)² .

هنالك بعض الخصائص العامة التي يشترك فيها عقد العمل مع عقد التأمين من أهمها أنه :
1 - من العقود الملزمة للجانبين :

عقد العمل ملزم للجانبين لأنه يلقي إلتزامات على عاتق الطرفين ، فالعامل يلتزم بأداء العمل مقابل إلتزام صاحب العمل بدفع الأجر .

عقد التأمين ملزم للجانبين لأنه يلقي إلتزامات على عاتق الطرفين ، فالمستأمن يلتزم بسداد الأقساط مقابل إلتزام المؤمن بأداء معين عند تحقق الضرر أو دفع مبلغ التأمين في التأمين على الأشخاص .

2 - من عقود المعاوضة :

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة لأن كل طرف فيه يحصل على منفعة مقابل إلتزامه قبل الآخر فالعامل يحصل على راتبه من صاحب العمل (الأجر منفعة) وصاحب العمل يحصل على العمل الذي يقوم بأدائه العامل (منفعة عمل) وهي قائمة على دوام سريان عقد العمل .

أيضاً يعتبر عقد التأمين من عقود المعاوضة لأن كل طرف فيه يحصل على منفعة مقابل إلتزامه قبل الآخر فالمستأمن يلتزم بسداد القسط ويلتزم المؤمن بتحمل عبء الخطر ، وقد يظن أن عقد التأمين لا يكون عقد معاوضة بالنسبة للمؤمن في حالة عدم تحقق الخطر المؤمن منه ، لأنه يحصل على الأقساط دون مقابل .

إلا أن الحقيقة غير ذلك لأن الأقساط التي يلتزم بها تقابل في هذه الحالة الخطر الذي يتحملة المؤمن طوال مدة سريان العقد حتى إنتهائه أي مقابل الأمان الذي يظل فيه المستأمن طوال هذه المدة³ .

¹ قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (475)

² - القانون المصري ، المادة (747) . القانون السوري المادة (713)

³ - تاج السر محمد حامد ، عقد التأمين فقها وقضاء ، مرجع سابق ، ص 44 / 45

3 - من العقود الفورية وعقود المدة أو العقد الزمني :

العقد المستمر هو العقد الذي لا يكون الزمن عنصراً جوهرياً في تنفيذه سواء تم هذا التنفيذ فوراً أو تراخى إلى أجل أو آجال متتابعة إذ لا دخل للزمن في تحديد محله وإذا تدخل الزمن فإنه يدخل كعنصر عرضي لتحديد وقت التنفيذ وليس لتحديد مقدار الحق .

فمحل العقد الفوري إنما يقاس بالمكان لا بالزمان أو هو حقيقة مكانية لا حقيقة زمانية .

ولم يسمى العقد الفوري بالعقد المكاني لأن الظاهرة الجوهرية فيه ليست هي في إثبات المكان له بل هي في نفي الزمن عنه .

عقد العمل شاكلة هذا النوع من العقود يوجب إلتزامات الطرفين في مواجهة الآخر تكون مستمرة طوال سريان العقد ، حيث يستلم العامل أجره طوال سريان العقد ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر خلال المدة المتفق عليها .

عقد التأمين أيضاً من شاكلة هذه العقود يكون فيها إلتزامات الطرفين في مواجهة الآخر ويكون مستمر طوال مدة سريان العقد .

حيث يدفع المستأمن الأقساط طوال مدة العقد على أن يلتزم المؤمن بمنح الأمان خلال المدة المتفق عليها .

4 - من العقود الرضائية :

تتميز العقود الرضائية بمجرد توافق الإيجاب والقبول دون إشتراط أي شكل خاص .

وعقد العمل وعقد التأمين من العقود الرضائية التي لا تتطلب شكل معين لإبرامها ورغم ذلك فقد شك البعض خاصة في الفقه الفرنسي في حقيقة هذه الخاصية إستناداً على وجود نص في القانون الفرنسي يقضي بأن يحرق عقد التأمين كتابة بورقة رسمية أو عرفية يقابل المادة (479) من قانون المعاملات المدنية والتي تستوجب كتابة وثيقة التأمين باللغة العربية إلا أن الرأي الراجح يذهب إلى أن عقد التأمين عقد رضائي وبأن الكتابة المطلوبة ليست شرطاً وإنما وسيلة لإثبات العقد¹

5 - عقد العمل عقد يلتزم فيه صاحب العمل أن يؤدي إلى العامل الذي إشتراط العمل لصالحه مبلغاً من المال أو مرتباً أو أي مقابل آخر نظير عمله الذي قام به أو أداه له وقبل وقوع أي حادث يجب على كل صاحب مصنع أن يحيط العاملين بمخاطر المهنة ويوفر وسائل الوقاية منها ويجب عليه أن يتخذ الإحتياطات اللازمة لحماية عماله من الحوادث الصناعية وأمراض المهنة² .

¹ - تاج السر محمد حامد ، عقد التأمين فقها وقضاء ، مرجع سابق ، 46

² - قانون العمل 1997م ، المادة (94)

6 - ينظم قانون المعاملات المدنية الأحكام الخاصة المتعلقة بالأجهزة التي تباشر التأمين فيما يتعلق بشكلها القانوني وكيفية إنشائها وأساليب مباشرتها لنشاطها والإشراف عليها وذلك بما يحقق الأهداف التعاونية للتأمين ولا يخالف الأحكام القطعية والمبادئ الأساسية¹ .

ينظم قانون العمل الأحكام الخاصة المتعلقة بالآتي :

(أ) أنواع عقود العمل وأحكامها

(ب) محتويات عقد العمل

(ج) الشروط المخالفة لأحكام القانون

(د) العمل المختلف عن العمل المتفق عليه

(هـ) طلب عرض العقد

(و) الإيصال بإيداع أوراق العامل وشهادته²

مما سبق يتضح أن التشابه بين عقد العمل وعقد التأمين تشابه كبير ، وأن التدابير الاحترازية مهمة جداً إذا كانت في عقد العمل أو في عقد التأمين لأن الحوادث في كل من العقدين ترتب تعويضات على عاتق صاحب العمل أو المؤمن ، لذا يجب علي كل منهما أن يكون في حيطة وحذر لما لم يحمده عقابه ، لأن التعويضات في الحوادث تقع على عاتق صاحب العمل في عقد العمل وعلى المؤمن في عقد التأمين .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة (476)

² - قانون العمل 1997 م المواد (29) ، (30) ، (32) ، (33) و(34)

الفصل الرابع إلتزامات وآثار عقد العمل

المبحث الأول : إلتزامات صاحب العمل

المبحث الثاني : إلتزامات العامل

المبحث الأول

المبحث الثالث : الإلتزامات الأخرى

إلتزامات صاحب العمل

صاحب العمل :

(يقصد به أي شخص يستخدم بموجب عقد شخصاً أو أكثر مقابل أجر أياً كان نوعه)¹ .

من سنة الحياة أن يستخدم أصحاب العمل العمال فيكون بعضهم سبباً لمعاش بعض وإلا فسد نظام العالم ليس المعني في الإستخدام أو الإستئجار أو الإستعمال على عمل شيء من الذل والمهانة ، لأن حقوق العامل مصونة في الإسلام ، وعلى صاحب العمل واجبات خلقية ومادية كثيرة توجب عليه الترفع عن الغبن والظلم والأذى والإساءة² .

فقد روى ابن عباس³ رضي الله عنه : (أن علياً كرم الله وجهه أجر نفسه عند يهودي يسقي له كل دلو بتمرة وعندهم أن عدد التمر سبع عشرة)⁴ ، هذا يدل على بيان ما كان عليه الصحابة من الحاجة وشدة الفاقة والصبر على الجوع وبذل النفس وإتعاها في تحصيل القوام من العيش والتعفف عن السؤال وتحمل المنن وأن تأجير النفس لا يعد دناءة وإن كان المستأجر غير شريف أو كافر الأجير من أشرف الناس وعظماهم⁵) .

خلق الإسلام في العمل والإنتاج أن أعطى للعامل حق الرعاية والكفالة على صاحب العمل فعليه أن يوفر له حقه في التعليم والصحة والسكن ولأولاده كذلك .

قال صلى الله عليه وسلم قال الله تعالى : (ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ، رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حر فأكل ثمنه ورجل إستأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفه أجرته)⁶ .

فترات الراحة والأعياد : يمنح العامل فترة للراحة مدفوعة الأجر لا تقل عن نصف ساعة في اليوم وذلك إما لتناول الطعام أو الراحة وتحسب الراحة من ضمن الساعات الثمانية وتكون مدفوعة الأجر

إجازة الأعياد :

(يستحق العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسمية والأعياد إجازة بأجر كامل بعد مرور ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة)⁷ .

¹ - قانون العمل 1997م ، المادة (4) تفسير .

² - د . وهبه بن مصطفى ، التفسير المنير في الشريعة والعقيدة والمنهج ، دار الفكر المعاصر ، بيروت ، دمشق ، ط 2 ، 1491هـ ، ص 146 .

³ - ابن عباس سبق تعريفه

⁴ - سبق تخريجه

⁵ - محمد بن علي بن عبد الله ، نيل الأوطار ، دار الحديث ، مصر ، 1413هـ ، 1993م ، ص 351

⁶ - صحيح البخاري ، الكتاب الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله - صلى الله عليه وسلم - باب إثم من باع حراً ، حديث رقم 2227 ، ص 82

⁷ - قانون العمل 1997م ، المادة (3 / 1 / 45)

(لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من وزير العمل على ألا تزيد عن عشرة أيام في السنة)¹ .

لم ينص قانون العمل اللبناني على حق الأجير في الحصول على الأجر في أيام الأعياد ولكن بعض التشريعات الخاصة نصت على حق الأجراء في إجازة بأجر كامل في يوم عيد العمل وفي أول أيار من كل سنة ، و عيد الإستغلال 22 تشرين الثاني² .

في تقديري أن المشرع السوداني منح العامل الحق في الأعياد والمناسبات الرسمية والعطلات إجازة بأجر ولكنه لم يفصلها على مقياس أربعة أيام في عيد الفطر وخمسة أيام في عيد الأضحى ، ويوم رأس السنة الهجرية ، ويوم لرأس السنة الميلادية ، ويوم للمولد النبوي ، كما فعل التقنين المصري في القرار الوزاري رقم 11 لسنة 1961م والذي حدد اليوم الأول والثاني من عيد الأضحى ، ويوم رأس السنة الهجرية ، ويوم شم النسيم ، ... الخ . كذلك حددت بعض التشريعات اللبنانية أول أيار من كل سنة عيد للعمال ، و عيد الاستغلال .

وردت نصوص متفرقة في قانون العمل السوداني 1997 م ، قانون الأمن الصناعي وقانون المعاملات المدنية 1984 م³ توضح إلتزامات صاحب العمل لكن المرجع في تحديد إلتزامات الطرفين التي تقع على صاحب العمل هي :

أولاً : تقديم العمل للعامل وتمكينه من تنفيذه

يهيء له المكان حسب الإلتفاق السائد في المهنة وأحياناً يتدخل المشرع ليحدد لصاحب العمل المكان الذي يزاول فيه مهنته ترخيص السلطة الإدارية ، تقديم الأدوات والمعدات والمواد اللازمة لأداء العمل ويتوقف ذلك على نوع وطبيعة العمل المتفق عليه والعرف المهني السائد في مجال عمل أو حرفة صاحب العمل ويدخل ضمن هذا الإلتزام تحديد مواعيد العمل أي ساعة بدء العمل وإنتهائه ونظام العمل يكون في لائحة العمل الأساسي⁴ .

كذلك ورد في قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1983م :

(أن يهيء صاحب العمل كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ إلتزاماته)⁵ .

كذلك ورد في إلتزامات رب العمل في القانون المصري :

(وجوب تنفيذ العقد وفقاً لما إشتمل عليه)⁶ .

¹ - تقنين العمل الموحد ، المادة (62)

² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 415

³ - قانون العمل 1997م ، الفصل الحادي عشر ، الأمن الصناعي ، ص 30

⁴ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 171

⁵ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (408)

⁶ - القانون المدني المصري ، المادة (147)

كذلك جاء في قانون المعاملات المدنية السوداني :

(يجب تنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية)¹ .

يلتزم صاحب العمل بعدم تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع ، على أن تخفض ساعات العمل اليومية بمقدار ساعة واحدة خلال شهر رمضان بالنسبة للعاملين الصائمين .

ثانياً : الإلتزام بدفع الأجر

الأجر هو المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل نظير العمل الذي أداءه ، والأجر يرتبط إرتباطاً وثيقاً بالعمل وهو قائم على فكرة مرتبطة بالسبب وهو سبب إلتزام كل من طرفيه خاصة في العقود الملزمة للجانبين .

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر وكذلك العامل يلتزم بأداء العمل الموكل إليه .

عرف قانون العمل السوداني الأجر بأنه :

(يقصد به مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل ويشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل من طعام أو وقود أو سكن أو أي عمل وأي أجر يدفع عن العمل الإضافي أو أي مكافأة خاصة تدفع نظير أداء أي عمل وأي علاوات أخرى علي ألا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحة أو هبة أو بدل مأمورية أو إمتياز أو أي إكتتاب يقوم صاحب العمل

بدفعه نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الإجتماعي كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين علي الحياة أو أي مصروفات خاصة يدفعها صاحب العمل دفعة نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الاجتماعي كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين علي الحياة أو مصروفات يدفعها صاحب العمل للعامل)²

ورد في كتاب الله : (فَبَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا

سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ)³ .

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : (إذا استأجر أحدكم أجبيراً فليعلمه أجره)⁴ .

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم أيضاً : (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)⁵ .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1 / 114)

² - قانون العمل 1997م ، المادة (4)

³ - سورة القصص ، الآية 25

⁴ - سنن النسائي ، الكتاب المجتبي من السنن ، الباب الثالث من الشروط فيه المزارعة والوثائق ، حديث رقم 3857 ، ص 31

⁵ - سنن ابن ماجه ، كتاب الرهون ، باب أجر الأجراء ، المجلد الثاني ، حديث رقم 2443 ، 817

نظام دفع الأجر :

خصص المشرع الفصل السادس من قانون العمل للأجور والسلفيات والمخصصات الأخرى كما يلي :

- (1) يجب أن يدفع الأجر نقداً
- (2) يجوز أن يدفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو يدفع شهرياً
- (3) يتفق صاحب العمل وعامل الإنتاج الذي يعمل بموجب عقد عمل غير مسمى الأجل علي أجر محدد
- (4) بالرغم من أي إتفاق بين صاحب العمل والعامل على تغيير نظام التعيين بنقل العامل من الأجر الشهري إلي الأجر اليومي أو الأسبوعي أو كل أسبوعين أو على أساس الأجر بالإنتاج يظل العامل مستحقاً لجميع الحقوق التي اكتسبها خلال الفترة التي عمل فيها علي أساس الأجر الشهري .
- (5) مع مراعاة البند (2) يجب أن تدفع يومياً أجور العاملين علي أساس الأجر اليومي إلا إذا كان هنالك إتفاق بين صاحب العمل والعامل على خلاف ذلك ويدفع الأجر في نهاية اليوم وأثناء ساعاته وفي مكان العمل .
- (6) فيما عدا ما نص عليه في البند (5) يستحق الأجر في نهاية الأسبوع أو الأسبوعين أو الشهر بحسب الحال ويدفع في مكان العمل وأثناء ساعاته ويجب أن لا يتأخر عن دفع الأجر عن اليوم الثالث من تاريخ الإستحقاق حسبما هو متفق عليه .
- (7) في حالة إنتهاء عقد العمل تدفع جميع إستحقاقات العامل خلال أسبوع من تاريخ الإنتهاء
- (8) يدفع الأجر للعامل شخصياً أو لمن يوكله كتابتاً دونما إستقطاع فيما عدا الإستقطاع الذي يتم وفقاً لأحكام هذا القانون أو أي قانون آخر وفي حالة إجراء أي إستقطاع يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل بياناً بما يستقطع منه إذا طلب ذلك ¹ .

2 - وقت إستحقاق الأجر :

ألزم القانون صاحب العمل بدفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو كل أسبوعين أو شهرياً لكي ينظم العامل حياته وحياة أسرته ، لأن الأجر يمثل عصب الحياة وعليه يبني العامل حياته ومستقبله ومستقبل أبنائه وحكمة ذلك تتجلي أيضاً في تمكين العامل من تنظيم حياته وحساب ميزانيته

¹ - من 1 إلي 8 قانون العمل 1997م ، المادة (25)

على نحو سليم حيث أن الأجر يمثل في الغالب المورد الوحيد والأساسي ، لمعيشة العامل وأسرته¹ .

مما سبق يتضح أن الأجر اليومي يدفع في نهاية يوم العمل وكذلك الأجر الأسبوعي يدفع في نهاية الأسبوع أما الأجر كل أسبوعين فهو نادر الحدوث في وطني السودان أما الأجر الشهري فقد حدد له ألا يتأخر عن اليوم الثالث² من الشهر الذي يلي الشهر المنصرم .

حرص المشرع علي أن تدفع الأجر في مكان العمل وأثناء ساعاته والعبارة من ذلك ألا يجد العامل مشقة في الانتقال إلي مكان آخر غير المكان الذي يعمل فيه .

3 - طبيعة الأجر :

الأصل أن يدفع الأجر نقداً والإستثناء أن يدفع عيناً إذا إتفق الطرفان علي ذلك ، مثل الطعام ، الوقود ، السكن ، الترحيل والملبس .

الأجر النقدي كما ذكر هو الغالب والإستثناء هو العيني والأجر النقدي دائماً يكون بالعملة المتداولة قانوناً ويجب أن تدفع الأجر إن لم تكن عيناً بالعملة الرسمية بالرغم من كل نص مخالف³ .

دفع الأجر كرسته منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم⁴ توصية رقم⁵ ، حددت تلك الإتفاقية كيفية دفع الأجر وتبعتها التوصيات والحالات التي يدفع فيها الأجر عيناً ، وقبلها كان النظام السائد نظام المقايضة ، ثم جاء قانون المقايضة فمنع إعطاء العمال الأذونات والكبونات مقابل الأجر والتي كان يملكها أصحاب العمل ويجبرونهم علي الشراء من محلاتهم وعرض البضائع الرديئة ويتم بيعها بأسعار باهظة تستغرق جل الدين .

4 - كيفية إستلام الأجر :

يدفع الأجر للعامل شخصياً أو لمن يوكله .

وفاء صاحب العمل لدفع الأجر لم يشترط له القانون طريقة معينة والطريقة المتبعة هي توقيع العامل في كشف الأجر مع إثبات شخصيته إذا كان لها مقتضى أو بالبصمة ، وإذا كان الشخص موكلاً يثبت ذلك بالتوكيل مع الإحتفاظ بالتوكيل مع المستندات .

¹ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 176

² - قانون العمل 1997م ، المادة (6 / 25)

³ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 448

⁴ - الإتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949م

⁵ - التوصية رقم 85 ، لسنة 1949م

يلتزم صاحب العمل بأن :-

يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرق له وإن لم يسند إليه عمل¹ من أهم إلتزامات صاحب العمل الأجر .

ورد ذلك في التقنين المدني المصري وقانون العمل الجديد :

(يلتزم رب العمل بأداء الأجر إلي العامل دون أن يتعرض بعد ذلك لأي إلتزام آخر وإن كان قد أحال إلي الإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة وأهمها قانون العمل الجديد)² ، إلا أن هذا الإلتزام المنصوص عليه في القوانين الخاصة تطبيقاً للقواعد العامة ، فيسري علي كل أصحاب الأعمال أيا كان القانون الذي يخضعون له .

القواعد العامة تفترض (وجوب تنفيذ العقد وفقاً لما إشتمل عليه)³ ، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية ، كما يوجب ألا يقتصر العقد على إلتزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام ، الأمر الذي يوقع على رب العمل الخاضع للتقنين المدني إلتزامات أخرى خلاف الإلتزام بأداء الأجر الذي نص عليه التقنين المدني صراحة⁴ .

ثالثاً : توفير الأمن والسلامة

يوفر كل أسباب الأمن والسلامة في منشأته وأن يهيء كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ إلتزاماته⁵ .

يقع على صاحب العمل تهيئة مكان العمل من ناحية صحية بتوفير كل ما تتطلبه المنشأة من تهوية وإضاءة وكمامات وألبسة واقية وأن يقدم الأدوات اللازمة للقيام بالعمل في ظروف مناسبة لا يعرض سلامته أو صحته للخطر .

ورد في قانون العمل المصري ما يلي :

(كذلك يلتزم رب العمل بأن يوفر للعامل أداء العمل في ظروف مناسبة لا تعرض سلامته أو صحته للخطر) .

يسهر علي أن يكون أداء العمل في ظروف ملائمة من حيث سلامة العامل وضمن صحته وأن يراعي مقتضيات اللياقة والآداب⁶ .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (408 / 1 / أ)

² - القانون المدني المصري ، المواد (690 / 692)

³ - القانون المدني المصري ، المادة (147)

⁴ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 205

⁵ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (408 / 1 / د)

⁶ - التقنين المدني المصري ، المادة (956)

رابعاً : مراعاة الآداب والأخلاق

أورد قانون المعاملات المدنية السوداني :

(يراعي مقتضيات الآداب واللياقة في علاقات العمل بالسلوك الحسن في علاقات العمل) .

جاء في القانون المصري النص الآتي :

(يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية فيمنع عليه أن يكلفه بما لا طاقة له به من الأعمال ، أو يتعارض مع الآداب والأخلاق)¹ .

في تقديري أن المشرعان السوداني والمصري إتفقا في توفير أسباب الأمن والسلامة بداخل

المنشأة وتوفير الإضاءة والكمادات والألبسة الواقية ، حماية للعامل مما يعتبر محمداً في أن تسلك التشريعات العربية مسلكاً موحداً في التشريع وفي تقديري أيضاً أن المعاملات الطيبة بين العمال وأصحاب العمل تقود لعلاقات حميمة والتصرف بأدب داخل وخارج العمل لأن من لا يراعي مقتضيات الآداب واللياقة يعتبر سلك سلوك شاذ والسلوك الشاذ صورة من صور الجريمة .

خامساً : الحق في شهادة نهاية الخدمة

كذلك أورد قانون المعاملات المدنية السوداني :

(يعطي العامل في نهاية خدمته شهادة بنوع عمله وبتاريخ مباشرته وانتهائه ومقدار أجره وكل ما كان يتقاضاه من إضافات أخرى)² .

قانون العمل المصري وقانون العمل السوداني متفقان على أن صاحب العمل يلتزم بأن يعطي العامل في نهاية عقده شهادة تسجيل مدة خدمته وطبيعة عمله إعمالاً لمبدأ حسن النية في تحديد مضمون العقد .

أيضاً جاء في قانون العمل السوداني :

(يجب على كل صاحب عمل أن يعطي العامل الذي تنتهي أو تنهى خدمته شهادة تتضمن إسم صاحب العمل والعمل الذي كان يؤديه العامل والمدة التي قضاها في خدمته وما كان يتقاضاه من أجر وذلك دون ذكر الأسباب التي أدت إلي إنتهاء عقد العمل أو إنهائه)³ .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (408 / 1 / د)

² - نفس القانون ، المادة (408 / 1 / هـ)

³ - قانون العمل 1997م ، المادة (59)

سادساً : رد الأوراق

أورد قانون المعاملات المدنية السوداني النص الآتي :

(يرد كافة الأوراق الخاصة به)¹ .

أوجه التشابه بين قانون العمل السوداني وقانون العمل المصري في إلتزامات صاحب العمل :

1 - الإلتزام بالأجر :

(يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وأن لم يسند إليه عمل)

(يلتزم رب العمل بأداء الأجر إلي العامل دون أن يتعرض بعد ذلك لأي إلتزام آخر)² .

2- يوفر كل أسباب الأمن والسلامة في منشأته وأن يهيئ كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ إلتزاماته³ .

(يسهر على أن يكون أداء العمل في ظروف ملائمة من حيث سلامة وضمان صحته)⁴ .

3 - يراعي مقتضيات اللياقة والآداب في علاقة العمل⁵ .

4 - يعطي العامل في نهاية خدمته شهادة بنوع عمله وتاريخ مباشرته وإنتهائه ومقدار أجره وكل ما كان يتقاضاه من إضافات أخرى⁶ .

(على صاحب العمل أن يلتزم بأن يعطي العامل في نهاية عقده شهادة تسجيل مدة خدمته وطبيعة عمله إعمالاً لمبدأ حسن النية في تحديد مضمون العقد) .

5 - يرد كافة الأوراق الخاصة به : (يلتزم صاحب العمل برد ما كان محفوظاً لديه بإسم العامل من أدوات خاصة وشهادات من أرباب الأعمال السابقين) ، متى ما طلب ذلك⁷ .

6 - التعويض : يترتب على إنهاء صاحب العمل لعقد العمل قبل عرض النزاع علي السلطة المختصة أو قبل صدور قرار السلطة المختصة ، دفع جميع حقوق العامل بما في ذلك أجره عن مدة الإيقاف زائداً دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر أساسي⁸ .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1 / 408 / د)

² - نفس القانون ، المادة (1 / 408 / أ) . التقنين المدني المصري ، المادة (690)

³ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1 / 408 / ب) . التقنين المدني المصري ، المادة (956)

⁴ - نفس القانون المعاملات ، المادة (1 / 408 / د)

⁵ - نفس القانون ، المادة (1 / 408 / هـ)

⁶ - نفس القانون ، المادة (1 / 408 / و)

⁷ - قانون العمل 1997م ، المادة (65)

⁸ - نفس القانون ، المادة ، (3 / 1 / 55)

أجاز القانون المدني الحكم على صاحب العمل بالتعويض إذا كان قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة مما دفع العامل لطلب إنهاء العقد ، يعتبر بمثابة فصل تعسفي¹ .

مما سبق يتضح أن التشابه كبير بين القانون السوداني والقانون المصري في إلتزامات صاحب العمل تجاه العامل خاصة فيما يتعلق بالأجر ، المكافأة ، فوائد ما بعد الخدمة ، أسباب الأمن والسلامة ، مراعاة مقتضيات اللياقة والأداب ، منح العامل شهادة بنوع العمل ، رد كافة الأوراق الخاصة بالعامل ، التعويض ، هذا التشابه الكبير يساعد الأنظمة العربية في أن توحد قوانينها وفقاً لهذا التشابه .

سابعاً : مسك السجل

يجب على كل صاحب عمل أن يحفظ سجلاً لكل عامل يتضمن بيانات عن الأجور والإستقطاعات والإجازات السنوية والمرضية وتواريخها وعددها والشروط الأخرى المنصوص عليها في عقد العمل وكذلك أي بيانات أخرى تستوجبها اللوائح الصادرة بموجب أحكام هذا القانون على أن يكون حفظ البيانات لمدة سنة على الأقل بعد إنتهاء العمل ويجب على صاحب العمل تقديم أي من تلك البيانات للسلطة المختصة .

المكافأة :

1 - مع مراعاة أحكام قانون التأمينات الإجتماعي لسنة 1990 م أو أي وضع آخر للعامل يستحق العامل الذي يقضي مدة لا تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة مكافأة تحسب على الوجه الآتي :

(أ) إذا أكمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ولا تزيد عن عشر سنوات فيستحق مرتب شهر أساسي عن كل سنة قضاها في الخدمة .

(ب) إذا أكمل أكثر من عشر سنوات يستحق مرتب شهر ونصف أساسي عن كل سنة يقضيها في الخدمة من الخمس سنوات التالية إذا أكمل أكثر من خمس عشرة سنة في الخدمة فيستحق مرتب شهر أساسي وثلاثة أرباع المرتب الأساسي عن كل سنة إضافية يقضيها في الخدمة على ألا تزيد المكافأة عن مرتب ستة وثلاثين شهراً أساسياً .

2 - تحسب المكافأة على أساس المرتب الأساسي الشهري الأخير .

3 - تحسب مكافأة نهاية الخدمة لعامل الإنتاج على أساس متوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الأخيرة² .

¹ - القانون المدني المصري ، المادة (696)
² - قانون العمل 1997م ، المادة (60)

فوائد ما بعد الخدمة :

هي التزامات تقع على صاحب العمل وهي كالاتي ¹ :

(أ) حساب المكافأة

(ب) حساب الإجازات

(ج) حساب الأجر الإضافي

(د) حساب العطلات الأسبوعية والمناسبات الدينية والأعياد

(هـ) حساب الفصل التعسفي

ومثال لذلك : سابقة

الأطراف²

شركة أرباب للتعيين المحدودة (طاعنة)

ضد

أنس الصديق محمد (مطعون ضده)

النمرة : م ع / ط م / 125 / 2011م

مقابل 2011/646م

أقام المدعي (مقدم الطعن 2010/647 م) دعوى العمل بالرقم ق م / 2009/354م أمام محكمة العمل الخرطوم برئاسة قاضي الدرجة الأولى ويدعي بموجبه أنه يعمل لدى المدعى عليه في وظيفة رئيس منجم 1995/4/5م براتب شهري قدره 5.919.965 جنيه وأنه في 2007/9/20م أنهى خدمته مع المدعى عليه بالتراضي وتسلم بموجب الإتفاق مستحقاته من فوائد ما بعد الخدمة ومستحقاته عن إجازاته السنوية خلال فترة عمله مع المدعى عليه وبدل الترحيل وشهر الإنذار ومبلغاً آخر عبارة عن مكافأة لموافقته على إنهاء عقد العمل بالتراضي .

في عريضة دعواه طالب بمستحقاته عن ساعات العمل الإضافية لمدة ساعة واحدة يومياً وأنه كان يعمل أيام الجمعة والعطلات الرسمية طيلة فترة عمله ولم يمنح مقابلها وأنه لم يمنح بدل الإجازة السنوية وبدل المسؤولية وبدل الحقل والسكن كاملاً ، وإلتمس الحكم لصالحه بمبلغ 545.181.868 جنيه وأتعاب المحاماة وقدرها 28000 جنيه مع الرسوم .

¹ - قانون العمل 1997م ، المواد (60) ، (44) ، (43) ، (3/45) ، (3/55)

² - سابقة غير منشورة

أنكر المدعى عليه مطالبات المدعي في مذكرة ودفع بأن المدعي في عقد إنهاء الخدمة قد أقر بإستلامه لكافة إستحقاقاته وأن رؤوس المطالبات الأخرى تسلمها كاملة وفقاً للائحة شروط الخدمة التي تدير الشركة المدعى عليها للعمل بموجبها .

قررت محكمة الموضوع أن الدعوى موضع نزاع ولذلك حددت الإقرارات ونقاط النزاع اللازمة للفصل في الدعوى وبعد سماع دعوى الطرفين ، قضت بقبول بعض طلبات المدعي وإستبعدت الجزء الآخر وفقاً لما جاء في حكمها من أسباب .

جاء الحكم على الوجه التالي :

1- يدفع المدعى عليه للمدعي مبلغ 13802 جنية وذلك عبارة عن فروقات ما يستحقه عن العمل الإضافي في الأيام العادية .

2- يدفع المدعى عليه للمدعي مبلغ 6881 جنية عبارة عن فرق مستحقات الأجر الإضافي للعمل في أيام الجمع والعطلات الرسمية .

3- يدفع المدعى عليه أتعاب المحاماه وقدرت بمبلغ أربعمئة جنية ويتحمل رسوم التقاضي

لم يقبل طرفا الدعوى بالحكم وتقدم كل منهما بإستئناف لدى محكمة الإستئناف الخرطوم وبقرارها بالرقم أس م / 2573 / 2010 م أصدرت حكماً واحداً قضى بشطب الإستئنافين أمامهما .

تقدم المدعى عليه بمذكرة بالرقم ط م / 647 / 2011 م للطعن في حكم محكمة الإستئناف كما تقدم المدعي بمذكرة الطعن بالرقم ط م / 647 / 2011 م ويتضرر كل منهما من الحكم ويرى أنه جاء مخالفاً لوزن ما قدمه أمام المحكمة من بينات ويطلب المدعى عليه إلغاء الحكم ، كما يطلب المدعي الحكم له بما طالب به .

بالإطلاع على الدعوى ، لا أرى في حكم محكمة الموضوع مما يستدعي تدخلنا بشأنه وكذلك بالنسبة لحكم محكمة إستئناف الخرطوم وهو في إعتقادي قام بتأييد حكم صحيح قانوناً ويستند تماماً إلى البيّنات الواردة بمحضر الدعوى .

لا يمنع قانون العمل لعام 1997م المخدم من عمل لائحة خاصة يحكم بموجبها علاقته مع العاملين معه وإستحقاقاتهم بموجبها وقد نص قانون العمل أنه في هذه الحالة تطبق ظروف العمل التي تكون أكثر مصلحة للعامل ، وضعت محكمة الموضوع هذا في إعتبارها وطبقته تطبيقاً صحيحاً ولذا جاء الحكم الذي أصدرته بالكيفية التي جاء بها ، كذلك جاء إستبعادها لبعض ما طالبت به عريضة الدعوى مسبباً وصحيحاً وبنفس القدر من الدقة جاء حكم محكمة الإستئناف موضع الطعن مؤيداً للحكم وقضى بشطب الطعنين المقدمين من طرفي الدعوى .

المبحث الثاني

إلتزامات العامل

العامل يقصد به :

كل شخص ذكر أو أنثى لا يقل عمره عن ست عشرة سنة ، في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أو شفوي صريح أو ضمني أو على سبيل التدريب أو التجربة أو أن يقوم بعمل ذهني فنياً كان أو كتابياً أو إدارياً لقاء أجر أياً كان نوعه ¹ .

ويلتزم بالآتي :

أولاً : أن يؤدي العمل بنفسه

يجب على العامل أن : يؤدي العمل بنفسه ، و يبذل في تأديته عناية الشخص العادي ² .

أن يؤدي العمل بنفسه ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد ³ .

جوهر هذا الإلتزام هو تأدية العمل المتفق عليه ويؤديه العامل بنفسه باذلاً في تأديته العناية التي يؤديها الشخص المعتاد .

تأدية العمل المتفق عليه : يمثل أداء العمل المتفق عليه الإلتزام الجوهري ⁴ .

إذا تم تعيين العمل المتفق عليه في العقد وجب على العامل أن يؤديه ويلتزم بتأديته ، وغالباً ما يأتي العقد دون تحديد ودون أن يؤدي ذلك إلي بطلان العقد لكن هنالك شرط هو أن يحدد جنس العمل أو يكون قابلاً للتحديد .

يتبع ذلك أيضاً تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها ، إذا تحدد العمل وجب على العامل أن يؤديه دون أن يلتزم في الأصل بأداء غيره إلا برضاه وذلك أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يستطيع صاحب العمل أن يغير نوع العمل الذي يعهد به إلي العامل بإرادة الأول وحده وإلا كان هذا تعديلاً للعقد بالإرادة المنفردة الأمر الذي تأباه القواعد العامة إذا كان هذا في عقود العمل الخاضعة للتقنين المدني فقد خرج المشرع في قانون العمل الجديد فأباح لرب العمل الحق في أن ينفرد بتغيير نوع العمل الذي إتفق عليه في العقد .

¹ - قانون العمل 1997م ، المادة (4) تفسير

² - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (404 / 1 / أ)

³ - القانون المدني المصري ، المادة (685)

⁴ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 225

وعلى العامل أن يقوم بالعمل في حالتين :

(لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على القيود المشروطة في الإتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة لوقوع حادث أو لما ينشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون بصفة مؤقتة)¹ .

هذا النص موجود بقانون العمل السوداني :

(لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل دون رضاه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاحاً لما ينشأ منه أو في حالة القوة القاهرة ، على أن يكون بصفة مؤقتة لا تزيد عن أسبوعين)² .

وله أن يكلفه بعمل غير متفق عليه شريطة إذا كان لا يختلف عنه إختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوقه المالية.

الحالة الأولى : حالة الضرورة أو القوة القاهرة

المادة خولت لصاحب العمل أن يكلف العامل بالقيام بأعمال غير متفق عليها ودون موافقته إذا دعت الضرورة لذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما ينشأ منه أو في حالة القوة القاهرة والضرورة تقدر بقدرها إذا هددت النيران مصنعاً ، كان لصاحب العمل الحق في أن يكلف العمال بمقاومتها ، إذا تهدد المصنع أو جزء منه له أن يكلفهم برفع الأنقاض دون أن يحتجوا بأن هذه الأعمال لا تدخل في صميم الأعمال المتفق عليها .

إذا دعت الضرورة أو القوة القاهرة إلي تغيير نوع العمل ، جاز لصاحب المصنع أن يكلف العامل بأي عمل تقتضيه مواجهة هذه الضرورة ولو كان ما يكلف به العامل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي المتفق عليه ، وتغيير نوع العمل مرهون ببغاء حالة الضرورة أو القوة القاهرة ، الأمر الذي يحتم القول بأنه تغيير مؤقت يزول بزوال حالة الضرورة أو بإنهاء مواجهة آثار أي من الحالتين .

إثبات حالة قيام الضرورة أو القوة القاهرة تقع على عاتق صاحب العمل حتى يقر إجراء التغيير في نوع العمل ، فإذا عجز عن الإثبات وإمتنع العامل عن القيام بالعمل الذي كلف به فلا يعتبر إمتناعه إخلالاً بالتزاماته³ .

¹ - قانون العمل الجديد المصري ، المادة (54) .

² - قانون العمل 1997م ، المادة (32)

³ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 163

لهذا قضت محكمة القاهرة بأنه :

إذا لم يقدم رب العمل الدليل على عدم قيام الضرورة أو القوة القاهرة التي إقتضت تشغيل العامل في عمل يختلف إختلاف جوهرى عن عمله الأول ... وكان العامل قد إمتنع عن العمل الذي كلف به مما إضطّر صاحب العمل إلي فصله ، فإن هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر .

الحالة الثانية : عدم الإختلاف الجوهرى في العمل

يجوز أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف إختلافاً جوهرياً ودون الحصول على موافقته وذلك حتى يتمتع صاحب العمل بحرية التغيير الجوهرى لتنظيم العمل في المنشأة ووضع كل عامل في العمل الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج في المنشأة ولا مصلحة للعامل في الإعتراض طالما أن التغيير غير جوهرى .

التغيير يجب أن يكون من صالح المنشأة ، أما إذا كان الغرض منه مجرد الكيد للعامل أو تحقيق مصلحة غير مشروعة يعتبر متعسفاً في إستعمال الحق ولا يعتبر العامل مخالفاً بالتزاماته إن أمتنع عن تنفيذ العمل الذي كلفه صاحب العمل به ، مما يؤيد هذه النظرية :

نقل العامل إلي مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله دون ذنب جناه ، لا يعد عملاً تعسفاً بطريقة غير مباشرة إذا إقتضت مصلحة العمل لكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل¹ .

ويعتبر تقدير ما إذا كان التغيير في نوع العمل جوهرياً أم لا ، أمراً موضوعياً تفصل فيه محكمة الموضوع مستهدية بظروف الحال ، وللقضاء تطبيقات في هذا الشأن² .

قضى في محكمة القاهرة بجواز نقل العامل من قسم إلي قسم في ذات المنشأة ما دام لا يوجد فارق جوهرى في عمل العامل بين القسمين كما لو كان عملاً كتابياً .

قضى في محكمة القاهرة كذلك بأن العمل في صناعة القمصان لا يختلف عن صناعة البيجامات وليس أي منهما أقل ميزة أو درجة من الآخر ولذلك يجوز لصاحب العمل تكليف عامل يشتغل في تفصيل وحياسة القمصان بالعمل في تفصيل وحياسة البيجامات ، وله في إمتناعه عن تنفيذ هذا الأمر فسخ عقده دون سابق إعلان أو مكافأة أو تعويض .

¹ - القانون المدنى المصرى ، المادة (2 / 696)

² - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 164

في تقديري أن القضاء المصري محق في فسخ العقد لكنه لا يمنح مكافأة أو تعويض هذا ما يختلف معه مع القضاء المصري فيه للآتي :

لنفرض أن هنالك عاملاً عمل خمسة عشر سنة في تفصيل وحياسة القمصان ، وبعد هذه السنين الطويلة كلفه صاحب العمل بتفصيل وحياسة البيجامات ، لكنه تجاهل الموضوع ولم يتم بتفصيل وحياسة البيجامات في لحظة يفقد ثمرة جهد خمسة عشر سنة دون مكافأة أو تعويض .

مما سبق يتضح :

(أ) فسخ العقد مشروع ولا يكن هنالك فصل تعسفي

(ب) عدم التعويض أو المكافأة غير مشروع وإن كان منصوص عليه في القانون المصري

(ج) بالرجوع إلي قانون العمل السوداني إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل

أعتقد أن الإنذار والإعلان واحد ولكن هنالك سؤال يفرض نفسه ما هو القانون الواجب التطبيق إذا كان هنالك عمال سودانيين يعملون في مصر ، وعمال مصريين يعملون في السودان ؟

مما سبق يتضح أيضاً أن قانون العمل السوداني يتفوق علي قانون العمل المصري بالآتي :

رغم فسخ العقد في قانون العمل السوداني ، يمنح القانون العامل مكافأة أو يمنح تعويض وإذا كان مؤمن عليه يستحق التأمين .

على النقيض مما تقدم قضي في محكمة القاهرة بأنه إذا كان لدى شركة طائفة من العمال متفرغين مختصين بنظافة الأرضية والطرق والممرات فليس لها أن تلزم عمال الماكينات ، وهم فنيون بنظافة أرضية المحطة التي يعملون بها بحجة أن ذلك يدخل في إختصاصهم ، حفاظاً على الماكينات وصيانتها ، فارقاً كبيراً بين غسيل الأرضية التي تقوم عليها إذ لا شك أن هنالك فرق لأن ذلك يتنافى مع طبيعة عملهم ولا يجوز توقيع عقوبة عليهم في حالة امتناعهم عن غسيل أرضية المحطة التي يعملون بها .

كما قضي في محكمة القاهرة أيضاً بأنه لا يجوز تكليف رئيس العمال بالعمل كعامل حتى ولو لم ينقص أجره إذ أنه شتان بين من يعمل بيده وسيبذل مجهوداً مادياً طوال اليوم ، وبين من تقدمت به السن ومهمته الإشراف والإعداد والتوجيه¹ .

يختلف التغيير في حالة عدم الإختلاف الجوهرى في العمل عنه في حالة الضرورة أو القوة القاهرة في أن الأخير يكون مؤقتاً مرهوناً بزوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة ، في حين أن الأول لا تكون له صفة التاقيت .

¹ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 165

تجيز هذه الحالة لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمية مباشرة ولمدة لا تزيد عن أربع ساعات والضرورة بطبيعتها يستلزمها حدث مؤقت ولهذا فإن التكليف في هذه الحالة يكون إستمراره مرهوناً بإستمرار حالة الضرورة وزوالها ولم يشأ المشرع أن يضع حد أقصى لهذه الحالة كما فعل بالنسبة لحالة تكليف العامل بعمل بخلاف العمل المتفق عليه الذي نص عليه ، حيث نص على التكليف الذي إقتضه الضرورة بصفة مؤقتة لا تزيد عن أسبوعين¹ .

في حالات الضرورة يجوز أن يتضمن تشريع كل دولة استثناء لبعض الأعمال من الأحكام الخاصة بساعات العمل للإعتبارات المتعلقة بطبيعة هذه الأعمال² .

ويقصد بمثل تلك الأعمال ذات الطبيعة الخاصة أحد الأعمال في المجموعات التالية :

1 - الأعمال الشاقة والخطرة والمضرة بالصحة وهذه تقتضي أن تخفض ساعات العمل ويقيد فيها العمل الإضافي إلي أقصى الحدود .

2 - الأعمال التي تتطلب دواماً مستمراً ، أي ساعات عمل يومية أطول والعمل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات والإجازات الرسمية مثل أعمال الخدمات في المرافق العامة .

3 - الأعمال التي تنسم طبيعتها بمراعاة إعتبارات إنسانية وخلافه كالعامل في المستشفيات والمصحات وخلافه .

كل ذلك يدخل في صلاحيات سلطة التنفيذ وملاءمتها للظروف المختلفة ومواجهتها بالتشريع اللائحي الذي يفرضه المشرع في إصداره³ .

ثانياً : المحافظة على أدوات العمل

يقع على العامل إلتزام بالمحافظة على أدوات ومعدات العمل فلا يتسبب في فقدانها أو إعطابها أو إتلافها ، وتختلف أدوات ومعدات العمل بإختلاف نوع وطبيعة العمل المكلف به العامل بما لا يقع تحت حصر ، والمعلوم أن أدوات ومعدات العمل تشمل كل الوسائل المختلفة التي تستخدم في تأدية العمل .

هذه المادة لم يرد لها مثيل في القانون المدني المصري بالنص ، التقنين المدني المصري نص على أربعة إلتزامات تقع على عاتق العامل ، سوف نسلط عليها الضوء ، غير أن المشرع المصري أورد النص الآتي : (يجب على العامل إلي جانب الإلتزامات المعنية في المواد السابقة ، أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة⁴) .

¹ - قانون العمل 1997م ، المادة (32)

² - اتفاقية مستويات العمل العربية ، المادة (49)

³ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 192

⁴ - نفس المرجع ، ص 229

تنفيذ العقود بوجه عام يخضع لحسن النية وإذا كان هذا المبدأ واجب التطبيق في تنفيذ العقود عموماً فإن تطبيقه في مجال عقد العمل يبدو أولي وأهم¹ .

من التصرفات حسب اللياقة والآداب ألا يرتكب خطأ ينتج عن إهمال جسيم وألا يغفل عن إلتزاماته وألا يتعدي على صاحب العمل أو المدير المسئول² ، ولذلك فهو لا يسأل عن خطئه فقط بل يسأل أيضاً عن إهماله وقلة تبصره وعدم جدارته³ ، (يأتى بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب)⁴ .

ثالثاً : إلتزام العامل بطاعة أوامر رب العمل⁵

يلتزم العامل بطاعة رب العمل فيما لا يخالف القانون والآداب والنظام العام .

مما سبق يتضح أن الإلتزام بطاعة أوامر رب العمل يولد رابطة من التبعية بين العامل وصاحب العمل يخضع بمقتضاه العامل للتعليمات المتعلقة بالعمل داخل وظيفته ويكون لصاحب العمل حق الإدارة والإشراف .

الإلتزام ليس إلتزام شخصي بصاحب العمل لكنه إلتزام لكل من يفوضه صاحب العمل أو من ينوب عنه في إدارة العمل والإشراف لمدير المصنع ورئيس العمال .
سلطة الإشراف والمتابعة والرقابة سلطة داخلية لا تمتد إلي خارج نطاق العمل ، بمعنى أن العامل لا يلتزم بطاعة أوامر رب العمل المتعلقة بحياته الشخصية ومعيشته خارج نطاق العمل ، جاء في قانون العمل الجديد المصري النص الآتي :

(يجب على العامل أن يأتى بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في وظيفة العامل ، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر)⁶ .

رابعاً : الحرص علي حفظ الأشياء

يحرص علي حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله⁷ .

أعتقد أن علي العامل أن يكون حريصاً علي كل ما يتعلق بمهنته من أدوات ومعدات ومفاتيح ، لأن الحرص مهم ، ولأن عدم الحرص يوجب المسؤولية التقصيرية في الأعمال الشخصية

¹ - القانون المدني المصري ، المادة (689)

² - نفس القانون ، المادة (148)

³ - قانون العمل 1997م ، المادة (53 / ب / د / ز)

⁴ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 377

⁵ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (404 / 1 / ج)

⁶ - القانون المدني المصري ، المادة (685)

⁷ - قانون العمل الجديد المصري ، المادة (2 / 58)

(كل فعل سبب ضرر للغير يلزم من أرتكبه بالتعويض ولو كان غير مميز¹) .
فالحرص يوجب عدم المساءلة .

خامساً : الإحتفاظ بأسرار العمل

(يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد إنقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العرف)² .

ما يعتبر سر من أسرار العمل يتوقف على نوع وطبيعة العمل من ناحية ومركز العامل الذي يمكنه الإتصال والإطلاع على أسرار العمل ، الأمر الذي ينبغي الإتفات إليه هو عدم المبالغة والمغالاة من قبل صاحب العمل فيما يعتبر من أسرار العمل مع الأخذ في الإعتبار نتيجة الجانب الشخصي من هذه المسألة³ .

يعد سراً من أسرار العمل ما جرى العرف على إعتباره كذلك مثل طريقة الإنتاج والمواد المستخدمة فيه والمعلومات الخاصة بالمنشأة ما دامت هذه الأسرار قد وصلت إلى علم العامل بسبب إتصالها بعمله ، فمثلاً إذا تقدم عامل (كاتب حسابات) ببلاغ يسجل فيه أرباح صاحب العمل وأخذه دفاتر المحل دون إذن وتوجيه إلى المصلحة لتأييد شكواه يعتبر إفشاء لأسرار المحل⁴ .

(يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد)⁵ .
الحكمة من هذا النص أن قيام العامل بالعمل مع صاحب العمل يمكنه من الوقوف على أسرار عمله ولو أبيع له أن يفشي هذه الأسرار للغير لأمكنه من منافسة رب العمل مع وقوفه على خفاياه وأسراره مما يضر به وبمشروعه كذلك ألزم العامل بالإحتفاظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية⁶
الشراح يرون عدم قصر الحظر على الأسرار الصناعية والتجارية بل يتوسعون في تفسير العبارة بحيث تشمل أسرار العمل بوجه عام سواء أكان عملاً صناعياً أو تجارياً أو زراعياً أو في المنازل أو غير ذلك من الأعمال⁷ .

يجوز للعامل إذا لم يمنعه شرط في العقد ، أن يقوم بمنافسة رب العمل السابق عن طريق الإتصال بعملاء هذا الأخير ، ويعتبر مثل هذا الإتفاق من القيود التي ترد قيدياً غلي حرية التعاقد ، وهو قيد إتفاقي بين العامل ورب العمل⁸ .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1 / 404 / د) .

² - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (1 / 404 / هـ)

³ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 384 - 385

⁴ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 183

⁵ - القانون المدني المصري ، المادة (685 / د)

⁶ - نفس القانون ، المادة (58 / د) .

⁷ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 182

⁸ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 230 - 231

مما سبق وبالمقارنة بين ما أورده المشرع السوداني والمشرع المصري نخلص إلى الحقائق الآتية :
حسب إعتقادي في المادة يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب .

تفوق المشرع السوداني على المشرع المصري لأن هذه المادة لم يرد لها مثيل في القانون المدني المصري أما في الإلتزام بطاعة أوامر رب العمل فالمشرعان متفقان في الطاعة وفيما يختص بالإحتفاظ بأسرار العمل فقد إتفق المشرعان السوداني والمصري غير أن المشرع السوداني أضاف وفقاً لما يقتضيه الإتفاق والعرف .

سادساً : الإلتزام بما جرى عليه العرف

(يلتزم العامل بكل ما جرى به العرف على أنه من توابع العمل ولو لم يشترط في العقد)¹ .

إذا لم يرد نص صريح في العقد أو في قانون العمل كان ملتزماً بكل ما جرى به العرف وفي إعتقادي أن العرف إذا أصبح متداول وعرفه الناس فيجب الأخذ به .

(لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر ولا يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه)² .

يتعين على العامل في الأصل أن يعمل في خدمة رب العمل كل الوقت الذي إتفق عليه في عقد العمل ، فإذا عمل لحساب الغير وبدون موافقة رب العمل فإنه يرتكب خطأ جسيماً يبرر فسخ العقد دون تعويض ولكن إذا كان لا يجوز للعامل أن يعمل لحساب الغير في الوقت المحدد لعمله لدى رب العمل ، فهل يمنع عليه أن يقوم بعمل آخر في أوقات فراغه ؟ ، في الواقع إن مثل هذا الإلتزام لا يقع على العامل إلا في حدود ما يفرضه عليه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد ، فإذا كان قيامه بمثل هذا العمل الإضافي من شأنه أن يستنفذ جهده أو يضعف قوته على القيام بعمله الأصلي على الوجه المطلوب فليس له أن يقوم به .

كذلك يمنع على العامل القيام بعمل آخر في أوقات فراغه ، إذا كان من شأن ذلك منافسة رب العمل سواء تحققت هذه المنافسة بعمل الأجير لدى رب عمل آخر منافس أو بالعمل لحسابه الشخصي في عمل منافس .

يعتبر العامل متعدياً إذا أعطيت له مبالغ دون علم صاحب العمل ، إذ يخشي في هذه الحالة أن تكون العطية رشوة يقصد بها محاباة مقدمها على حساب مصلحة صاحب العمل ، بل و ضد أوامره في بعض الأحيان ، بما يتنافى مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد ، لذلك يعاقب المشرع على قبولها جزائياً³ .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (2 / 404)

² - نفس القانون ، المادة (3 / 404)

³ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 382 - 383

سابعاً : الإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل

(إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالإطلاع على أسرار ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد إنتهاء العقد)¹

قد يخشى صاحب العمل من منافسة أحد العاملين معه فيما يزاوله من أعمال ، سواء أكان ذلك بالعمل لحساب نفسه أو العمل مع صاحب عمل آخر منافس وذلك لإعتبارات يقدرها وأهمها إطلاع العامل على أسرار العمل ومعرفة عملاء صاحب العمل ، لغرض حماية مصالحه يعمل على تضمين عقد العمل شرطاً يقضي بمنع منافسة العامل له .

من المتصور أن تحدث هذه المسألة أثناء سريان عقد العمل ، كأن يقوم العامل بالإلتحاق مع صاحب عمل آخر أو العمل لحساب نفسه في أوقات فراغه غير أن الغالب في الأمر يحدث بعد إنتهاء علاقة العمل .

عني المشرع بالحالة الأخيرة في قانون العمل السوداني² .

لم يتعرض المشرع السوداني لمعالجة هذه الحالة³ .

الحالة الأولى : أثناء سريان عقد العمل

لما كان حق العامل في منافسة صاحب العمل منافسة مشروعة بعد إنتهاء العقد وهو في الواقع تطبيق لمبدأ حرية العمل فإنه من الطبيعي إلا تطلق حرية صاحب العمل والعامل في الإلتفاق على إلزام هذا الأخير بعدم منافسة صاحب العمل بعد إنتهاء العقد خاصة وأن حاجة العامل قد تدفعه إلى القبول بصورة تهدر مستقبلاً ما كان يجب أن يتمتع به في حدود القانون من حرية العمل .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني لم يتعرض لمعالجة شرط عدم المنافسة أثناء سريان عقد العمل ، كأن يقوم العامل بالإلتحاق مع صاحب عمل آخر أو العمل لحساب نفسه في أوقات فراغه مما يوضح أن هنالك عيب في التشريع وكان على المشرع السوداني أن يتطرق لمثل هذه الحالات بالتشريع كأن يتحدث قائلاً لا يجوز للعامل في أثناء سريان عقد العمل أن ينافس صاحب العمل في نفس المهنة التي يعمل فيها حتى في أوقات فراغه ، والحكمة من ذلك أن العامل لو باشر نفس المهنة في أوقات فراغه يستطيع بعلاقاته جذب عملاء صاحب المصنع الذي يعمل فيه لمصلحته الشخصية مسبباً بذلك ضرر لصاحب العمل ومنفعة لمصلحته .

على هذا تكون لرب العمل مصلحة مشروعة في إشتراط عدم المنافسة بعد إنقضاء عقد العمل .

¹ - قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة (406 / 1)

² - قانون العمل 1997م ، المادة (50 / د)

³ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 231

ويراعى أن شرط عدم المنافسة يورد قيدياً على حرية العمل ، لهذا يجب عدم التوسع في تفسيره ، بإعتباره إستثناء من الأصل العام وهو حرية العمل كما يجب أن يفسر عند الشك لمصلحة العامل¹ لهذا لم يكن غريباً أن يستقر الفقه والقضاء على إعتبار شرط المنافسة باطلاً إذا كان عاماً ومطلقاً² نص القانون المدني المصري على حالتين يمكن للعامل فيهما أن يتحلل من شرط عدم المنافسة ، وأن يستعيد بالتالي حريته في العمل ولو ترتب على ذلك منافسة رب العمل السابق .

الحالة الأولى : فتكون عندما يفسخ رب العمل عقد العمل أو يرفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر فسخ العقد .

الحالة الثانية : فتكون عندما يقع من رب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد .

من الواضح أن رب العمل في الحالتين هو الذي يتسبب في إسقاط حقه في التمسك بشرط عدم المنافسة وذلك برفضه في أن يستمر العامل لديه بالفسخ أو عدم التجديد في الحالة الأولى وبإتيانه ما يبرر فسخ العامل للعقد في الحالة الثانية ولذلك لا يجوز له أن يستفيد من شرط عدم المنافسة . وعلى الرغم من عدم وجود نص على هاتين الحالتين في بعض القوانين ، فإنه من الممكن العمل بهما لإتفاق حكمهما مع القواعد العامة .

وقد أخذت بهما محكمة النقض الفرنسية ، فقضت بإسقاط حق رب العمل بالتمسك بشرط عدم المنافسة إذا كان إنهاء العقد لخطأ يعزى إليه³ .

خلاصة القول : العرف المتداول الذي عرفه الناس وتداولوه يصبح عرفاً متداولاً ولو لم يرد نص في قانون العمل .

حق المنافسة حق مشروع للعامل إذا لم يكن هنالك شرط بعدم المنافسة بعد إنقضاء العقد ، ولكن إذا كان هنالك شرط معناه أنه أورد قيدياً على حرية العمل يجب أن لا يكون عاماً ومطلقاً ويكفي أن يكون المنع نسبياً من حيث الزمان فتكون له مدة محددة ونسبياً من حيث المكان فيكون له نطاق إقليمي معين .

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 387 - 388 .

² - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، 187 - 188 .

³ - القاضي حسين عبد اللطيف ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 388 .

المبحث الثالث

الإلتزامات العامة

تطبيقاً للقواعد العامة يلتزم صاحب العمل بعدة إلتزامات يفرضها حسن النية في تنفيذ العقود ولكونها من مستلزمات عقد العمل وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام ويمكن إستعراض هذه الإلتزامات علي النحو التالي :

أولاً : ساعات العمل

تحدد كثير من التشريعات وقتاً معيناً كحد أقصى ينبغي أن تمنح بعده فترة الراحة كالنص على عدم جواز إستغلال العامل لأكثر من خمس ساعات متواصلة بدون أن يتمتع بفترة للراحة .

نصت الإتفاقية الدولية العربية لمستويات العمل¹ :

بأن لا تقل فترة الراحة عن ساعة وأن يتدخل المشرع الوطني في إعتبار الضرورات التي تملئ تخفيض ساعات العمل عن الحد الأقصى المقرر في الأعمال التي تنطوي علي مخاطر معينة أو الضارة بالصحة أو المرهقة كالععمل في المناجم والمحاجر وصناعات الحديد والصلب² .

مما سبق يتضح أن المشرع تحدث عن النظام العام في تحديد ساعات العمل العادية بثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع أو ثمانية ساعات في اليوم ، وأن هنالك أعمال ضارة تنطوي على مخاطر معينة يجب أن تخفض فيها ساعات العمل ، لكنه أغفل أن هنالك عقول نيرة وخبرات متراكمة يكون عملها بنظام الساعة ، لذا على المشرع إصدار مواد بالقانون تحدد العمل بالساعة .

ثانياً : العمل الإضافي

(يجوز لصاحب العمل عند الضرورة الطارئة أن يكلف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمية مباشرة لمدة لا تزيد عن أربعة ساعات وفيما عدا الضرورة الطارئة يكون العمل الإضافي باتفاق الطرفين علي ألا تزيد مدته عن أربع ساعات في اليوم أو اثنتي عشر ساعة في الأسبوع)³ .

تمثل هذه الحالة الصورة العادية للعمل الإضافي حيث يكون إختيارياً ولا يجبر عليه العامل ، ولا تزيد مدة العمل الإضافي عن أربع ساعات ، وتحسب الساعة بساعة ونصف من الأجر المستحق

¹ - الإتفاقية الدولية العربية لمستويات العمل ، الإتفاقية رقم (45) .

² - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 191

³ - قانون العمل 1997م ، المادة (1 / 43)

وذلك في أيام العمل العادية وتحسب الساعة بساعتين من الأجر المستحق وذلك في أيام الراحة الأسبوعية وأيام الإجازات والمناسبات الرسمية والوطنية والدينية وخلافها¹.

حسب تجربتي كمفتش عمل أن الأجر الإضافي إذا تواني فيه صاحب العمل ولم يدفعه صاحب العمل ولم يدفعه مع المرتب فإنه يشكل عبئاً ثقيلاً عليه في سنين قادمة وهو يعني أن صاحب العمل يوفر للعامل نصف راتبه شهرياً ، فإذا مضت خمس سنوات على سبيل المثال لعامل يتقاضى في الشهر 1500 جنيه (ألف وخمسمائة جنيه) فإن صاحب العمل يكون قد وفر للعامل شهرياً 750 جنيه ويوفر له سنوياً 9000 ألف جنيه ، وأن ما يوفره له خلال خمسة سنوات يعادل 45000 ألف جنيه ، أما إذا عمل العامل عشرة سنوات أو خمسة عشر سنة ، حسب إعتقادي سيصبح شريك .

ثالثاً : الإجازات

1 - الإجازة العارضة

درجت العديد من تشريعات العمل في البلاد العربية وجارها الشراح في ذلك أن تطلق علي حالة إضطرار العامل للغياب عن عمله لسبب عارض لا يمكن معه إخطار صاحب العمل بذلك الغياب وتقرير الحق له في الأجر تسمية " الإجازة العارضة " أو الإجازة العرضية مدفوعة الأجر ، وتمنح مقدماً في كثير من الأحيان بعد إستنفاد العامل لإجازاته وهي تعتبر في التكييف القانوني الصحيح من حالات الغياب المشروع الذي يستحق العامل أجره فيه عند حدوث ما يستدعي ذلك².

وقد أورد المشرع النص عليها في الإستقطاع بسبب الغياب .
لا يكون العامل مستحقاً لأجره عن الفترة التي يتغيب فيها عن العمل إلا في الحالات التي يسمح بها القانون أو يسمح فيها صاحب العمل بالغياب بأجر .

يستحق العامل الذي يكمل ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة أجراً عن فترة غيابه عن العمل لأي من الأسباب الآتية :

(أ) إنقطاع وسيلة المواصلات

(ب) وقوع كوارث طبيعية أو حوادث تمنعه من العمل

(ج) الإستدعاء بواسطة أي محكمة أو أي سلطة عامة أخرى يخولها القانون في ذلك

(د) وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد الأبناء أو أحد الإخوة أو الأخوات

(هـ) أي سبب يقبله صاحب العمل³

¹ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، 192 .

² - نفس المرجع ، ص 202

³ - قانون العمل 1997م ، المادة (36 / 1 / 2 / من أ الي هـ)

أعطى القانون اللبناني الحق لكل أجبر (عامل أو مستخدم) فقد أباه أو أمه أو زوجه أو أحد أولاده أو أحفاده أو أحد جدوده أو جداته في إجازة يومين .

لا تقطع هذه الإجازة من الإجازة السنوية حتى ولو تعدد الحصول عليها في نفس السنة نتيجة وفاة أكثر من هؤلاء الأقرباء 1 .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني لم يحدد أيام بعد إستنفاد العامل لإجازته السنوية للإجازة العارضة وإنما ترك ذلك التقدير للحالات التي يسمح بها القانون أو الحالات التي يسمح فيها صاحب العمل بالغياب بأجر وحسناً فعل لأن السلطة التقديرية للقانون تسمح في حالة أ ، ب ، ج و د ، وصاحب العمل أيضاً يملك السلطة التقديرية للحدث ومراعاة ظروف العامل .

من هذا نخلص إلى أن القانون السوداني تفوق على القانون اللبناني والذي حدد الإجازة العارضة في حالة وفاة الأقرباء من الدرجة الأولى بيومين .

3 - الإجازة السنوية :

(تعتبر الإجازة السنوية حق بعد إنقضاء سنة في الخدمة المستمرة مع صاحب العمل وعن كل سنة تالية على أن تكون بأجر كامل يحدد ميعادها خلال السنة حسب مقتضيات العمل وتدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسمية إذا تخللتها) 2 .

الإجازة السنوية حق بعد عمل متواصل طوال السنة ، وتنطوي حكمة تقريرها في ضرورة إتاحة الفرصة للعامل في التمتع بمدة راحة نسبية لغرض الإستجمام وتجديد النشاط وإستعادة لياقته البدنية وحيويته الذهنية والنفسية ، ويلتزم صاحب العمل بأجر العامل كاملاً عن الإجازة السنوية ويتولى صاحب العمل تحديد موعد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل ، وإن كان التشريع في أغلب الأحوال قد ترك ذلك لسلطة صاحب العمل بماله من حق الإدارة والإشراف فغالباً ما يتم بدء وإنهاء الإجازة مع الأخذ في الإعتبار ظروف العامل صاحب الحق في الإجازة وقد درج العمل في المنشأة المتوسطة والكبيرة بتنظيم برنامج سنوي لإجازات العاملين يشترك في وضعه إلي جانب صاحب العمل ممثلي نقابة العاملين في المنشأة 3 .

نظم المشرع السوداني أحكام الإجازة على النحو الآتي :

(أ) إذا قضى العامل سنة إلي ثلاثة سنوات في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها عشرون يوماً .

(ب) إذا قضى ثماني سنوات وأقل من خمس عشرة سنة في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها خمسة وعشرون يوماً .

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 415

² - قانون العمل 1997م ، المادة (1 / 44)

³ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 196

(ج) إذا قضى العامل خمس عشرة سنة وأكثر في الخدمة المستمرة يستحق إجازة مقدارها ثلاثون يوماً¹ .

بالملاحظة في تنظيم المشرع للإجازات في الفقرة (أ) إذا قضى سنة إلى ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة يستحق إجازة سنوية مقدارها عشرون يوماً .

ثم قفز في الفقرة (ب) إلى أنه إذا قضى ثماني سنوات متجاهلاً بذلك السنوات ، خمسة ، ستة ، وسبعة فإذا تركها سهواً أو عمداً فكلاهما غير مقبول .

نظم المشرع المصري أحكام الإجازة السنوية في قانون العمل الجديد بجعلها 21 يوماً ثم يرفعها إلى شهر إذا قضى العامل عشر سنوات في خدمة رب العمل ، كما تكون لمدة شهر لمن تجاوز الخمسين² .

قانون العمل المصري يوجب إعطاء الأجير ستة أيام على الأقل من إجازته السنوية جملة واحدة ، أما ما زاد على ذلك فيجوز تجزئته وذلك يتوافق مع الإتفاقية الدولية³ التي حددت الإجازة السنوية بستة أيام على الأقل .

عندما تتعارض أحكام المعاهدات مع أحكام القانون العادي تتقدم في مجال التطبيق الأولي على الثانية .

حق الأجير بالإجازة متعلق بالنظام العام ، فإذا رفض رب العمل إعطاء العامل إجازته السنوية يعد مخالفاً بالتزامه من قبل العامل ، ويتعرض للجزاء الذي نص عليه القانون ويحق للعامل طلب التنفيذ العيني مع التعويض إذا كان له ما يببره⁴ .

مما سبق يتضح أن الإجازة حق في التشريعات العربية وإن اختلفت في عدد الأيام فالمشرع السوداني حدد بدايتها 20 يوم بينما حددها المشرع المصري 21 يوم مع اختلاف في التقسيم لسنتين العمل في الخدمة المستمرة وإتفقوا في أقصى إجازة يمكن منحها ثلاثون يوماً .

ومن خلال تجربتي في مكتب العمل زهاء ربع قرن من الزمان هنالك إجحاف في حق العامل في جدول الإجازات .

4 - الإجازة المرضية :

1 - إذا أكمل العامل مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة ولم يستطيع الحضور إلى مكان عمله بسبب مرض مشهود به من الطبيب لا يرجع سبب المرض إلى سوء سلوك العامل أو إهماله فيكون مستحقاً لأجر الأيام التي يتغيب فيها وبحسب الأجر علي الوجه التالي :

¹ - قانون العمل السوداني 1997م ، المادة (44 / 2 / ج)

² - قانون العمل المصري 1981م ، المادة (43)

³ - الإتفاقية الدولية رقم (52) الخاصة بتحديد الإجازات

⁴ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 414

(أ) ثلاثة أشهر بأجر كامل

(ب) ثلاثة أشهر بنصف أجر

(ج) ثلاثة أشهر بربع أجر

2 - لا يدخل في إجازة مرضية بأجر مخفض إلا بعد إستنفاده لإجازاته الإعتيادية .

3 - إذا إستمر المرض مدة تزيد عن ما هو منصوص عليه في البند (1) يكون العامل في إجازة مرضية بدون أجر حتى يعرض خلال مدة معقولة علي القمسيون الطبي ليقرر علي وجه السرعة مدى صلاحيته للعمل¹ وذلك يعني أن العامل إذا إستمر مرضه الذي يمنعه من الحضور لأكثر من شهرين وكان مستحقاً للإجازة السنوية أو تبقى له رصيد منها فإنه يؤذن له بإستخدامها بعد إنتهاء مدة الشهرين حتى لا يضطر إلى الدخول في فترة الشهرين التالية المقرر لها نصف الأجر² .

أورد المشرع المصري النص الآتي :

(ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن العمل أو بمرضه مرضاً يستوجب إنقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانون يوماً أو مدد متفرقة لا تزيد في جملتها عن مائتي يوم خلال سنة واحد)³ ، فإذا كان العامل غير خاضع لنظام التأمين الصحي فإنه يستحق مبلغاً يعادل 70% من أجره عن التسعين يوم الأولي و80% عن التسعين يوم التالية دون أن يقتطع صاحب العمل أي نسبة من أجر العامل في مقابل ذلك⁴ .

أما في القانون اللبناني فالأمر مختلف إذ تحدد الإجازة المرضية بالمدة التي قضاها الأجير في خدمة المؤسسة التي يعمل فيها علي الوجه الآتي :

1 - نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر حتى سنتين

2 - شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات

3 - شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف بنصف أجر ، للأجير الذي قضى أكثر من أربع سنوات حتى ستة سنوات

4 - شهران بأجر كامل وشهران بنصف أجر للأجير الذي قضى أكثر من ستة سنوات حتى عشرة

¹ - قانون العمل 1997م ، المادة (47 / 1 / أ / ب / ج / 2 / 3)

² - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 201

³ - قانون العمل المصري الملغى ، المادة (81)

⁴ - إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 417

5 - شهران ونصف بأجر كامل وشهران ونصف الشهر بنصف أجر للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات¹ .

مما سبق يتضح أنه ليس هنالك نظام موحد في القوانين المقارنة للإجازة المرضية ، أما قانون العمل في السودان يحدد الإجازة المرضية وفق الآتي : ثلاثة أشهر بأجر ، ثلاثة أشهر بنصف أجر ثلاثة أشهر بربع أجر .

أما القانون المصري فيحددها وفق الآتي :

إذا كان العامل غير خاضع لنظام التأمين الصحي يستحق 70% من أجره عن التسعين يوم الأولى و80% عن التسعين يوم التالية دون أن يقتطع صاحب العمل أي نسبة من أجر العامل .

قانون العمل اللبناني حدد الإجازة المرضية بالمدة التي قضاها الأجير في خدمة المؤسسة التي يعمل بها وهذه الاختلافات الثلاثة توضح أن التشريعات المقارنة في الإجازة المرضية تحتاج إلى تشريعات مختلفة ولكني أعتقد أن المشرع السوداني كان أفضل في تحديد قصر المدة وجعلها ثلاثة شهور في الخدمة المستمرة ومنحها ثلاثة أشهر بأجر كامل .

5 - إجازة الحج

(يمنح العامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل ثلاثة سنوات متصلة إجازة بمرتب كامل مدتها خمسة عشر يوماً مرة واحدة أثناء مدة خدمته وعلى العامل أن يقدم لصاحب العمل الوثائق الدالة على قيامه بأداء الفريضة متى ما طلب منه ذلك)² .

(يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل الذي أمضى في خدمته ثلاثة سنوات متصلة إجازة بنصف أجر لمدة أقصاها شهر لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته)³

في تقديري أن المشرع السوداني في إجازة الحج تفوق على المشرع المصري وإن إتفقوا في خدمة العمل لدى صاحب العمل وهي ثلاثة سنوات متصلة ، وتكون مرة واحدة طوال مدة خدمته ، فنجد أن المشرع السوداني تفوق في الآتي :

(أ) منح المشرع السوداني إجازة الحج بمرتب كامل ، بينما منحها المشرع المصري بنصف أجر

(ب) ربط المشرع السوداني إجازة الحج بتقديم الوثائق الدالة على قيامه بأداء الفريضة بينما لم يتحدث المشرع المصري عن تلك الوثائق

¹ - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 419

² - قانون العمل 1997م ، المادة (49)

³ - قانون العمل الجديد المصري ، المادة (49)

6 - إجازة الوضع للمرأة العاملة

تستحق المرأة العاملة بعد إنقضاء ستة أشهر على تعيينها وفي كل سنة لاحقة تقضيها في الخدمة إجازة وضع بأجر كامل تحسب على الوجه الآتي :

(أ) أربعة أسابيع قبل الوضع وأربعة أسابيع بعد الوضع على أن يثبت كل من التاريخ الذي يرجح الوضع فيه والتاريخ الذي يتم فيه الوضع فعلاً بشهادة الطبيب

(ب) أعلاه إختيارياً يمكن أن تكون أسبوعين قبل الوضع و6 أسابيع بعد الوضع

(ج) إذا تغيبت المرأة بعد المدة المسموح بها ، في (أ) و (ب) أعلاه بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع مما يجعلها غير قادرة على إستئناف العمل بشهادة من الطبيب تعتبر في إجازة مرضية¹ لا يجوز فصل المرأة العاملة أثناء فترة الحمل أو الوضع² .

(يجوز للمرأة العاملة أن تحصل على إجازة مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية فيها التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه³ .

لا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً الأولى بعد الوضع ، هذه الإجازة خمسون يوماً ، أربعون منها لاحقة علي الوضع وهذه المدة لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتشغيل العاملة أيماً ما كان السبب ، عشرة أيام سابقة على الوضع تستطيع العاملة الحصول عليها إذا ما قدمت شهادة طبية بالتاريخ الذي يرجح الطبيب حصول الوضع فيه وإن كانت العاملة تستطيع أن تعمل خلال العشرة أيام إذا فصلت هي ذلك ، فإذا طلبت هي الإجازة وقدمت الشهادات الطبية المطلوبة كان على صاحب العمل أن يجيبها إلي طلبها .

وفي تقديري أن المشرع السوداني تفوق على المشرع المصري بمنح المرأة العاملة ثماني أسابيع بتفصيلها المختلفة ، بينما منحها المشرع المصري خمسون يوماً معنى هذا أن عدد الأيام التي منحها المشرع السوداني تزيد على عدد الأيام التي منحها المشرع المصري .

7 - إجازة العدة للمرأة التي توفي زوجها :

المرأة المعتدة هي المرأة التي توفي عنها زوجها وتستحق الآتي :

تمنح المرأة العاملة التي توفي عنها زوجها إجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج على أن :

¹ - قانون العمل 1997م ، المادة (46 / 1 / أ / ب / ج)

² - نفس القانون ، المادة (46 / 2)

³ - التقنين المدني المصري ، المادة (132)

- (أ) تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلى
- (ب) إذا كانت المرأة حبلى تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل وفي هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداءً من تاريخ الوضع¹

8 - الإجازة الدراسية :

لم يرد نص في قانون العمل السوداني فيما يختص بالإجازة الدراسية ، لكن ورد النص عليها في الاتفاقية العربية لمستويات العمل² حيث نصت على الآتي :

(يمنح العامل إجازة ثقافية مدفوعة الأجر للدراسة أو التدريب تحسب ضمن مدة العمل ويحدد القانون الحد الأقصى لهذه الإجازة) .

وقد ورد النص عليها ضمن بعض تشريعات الدول العربية³ :

ورد في قانون العمل الجديد المصري :

(للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الإمتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين على الأقل)⁴ .

أما لائحة الخدمة العامة فقد تعرضت للإجازة الدراسية بالتفصيل في الآتي :

1 - يجوز بتوصية من الوزير المختص حسب ضوابط قانون ولائحة التدريب منح العامل إجازة دراسية بدون أجر وفقاً للضوابط الآتية :

(أ) تكون الدراسة تلبية لإحتياجات العمل بالوحدة

(ب) لا تخل الدارسة ببرامج العمل أو التدريب بالوحدة المعنية

(ج) لا تقل المدة التي أمضاها العامل في الخدمة الفعلية عن ثلاث سنوات بشرط ألا تقل المدة التي أمضاها العامل في الوحدة الحالية عن سنة .

(د) يكون آخر تقرير أداء عنه لا يقل عن تقدير جيد

(هـ) يكون العامل مستوفياً للشروط الواردة بقانون التدريب بالولاية ولائحته

2 - لا تقل الفترة من الإجازة الدراسية وأي إجازة بدون أجر عن عام واحد⁵

¹ - قانون العمل 1997م ، المادة (48)

² - الاتفاقية العربية لمستويات العمل ، الاتفاقية رقم (52)

³ - محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل ، مرجع سابق ، ص 207

⁴ - قانون العمل الجديد المصري ، المادة (46)

⁵ - لائحة الخدمة لولاية نهر النيل 2007م ، المادة (124)

مما سبق يتضح أن قانون العمل جاء خالياً من الإجازة الدراسية مما يعتبر عيب في التشريع .
أما الإتفاقية العربية لمستويات العمل فقد أنصفت العامل إلي حد ما لأنها إعتبرت الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر ولكنها لم تفصل وتركت تحديد الحد الأقصى للقانون وحسناً فعملت بأن جعلت الإجازة الدراسية تحسب ضمن مدة العمل .
قانون العمل الجديد المصري ضمن الإجازة السنوية بصورة غريبة ، أما لائحة الخدمة بولاية نهر النيل من عيوبها أنها إعتبرت الإجازة الدراسية بدون أجر وكان من الأفضل حسب إعتقادي أن تكون بأجر مشروطة بأن يلتزم من أهله الدولة أن يعمل عدد السنين التي درسها .

التوصيات

من خلال الدارسة توصلت إلى عدة توصيات منها :

- 1 - إنشاء عقد عمل بين صاحب العمل والعمال مباشرة بعد إنتهاء فترة الإختبار الثلاثة أشهر الأولى توضح فيه كافة الإلتزامات بين الطرفين
- 2 - بأن تكون المكافأة بعد عام من تاريخ التعيين بدلاً عن ثلاثة أعوام
- 3 - بأن تكون الإجازة السنوية كالاتي :
 - (أ) إذا قضى العامل سنة إلى ثلاثة سنوات في الخدمة المستمرة يستحق عشرون يوماً
 - (ب) إذا قضى العامل أكثر من ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة وأقل من سبع سنوات يستحق خمس وعشرون يوماً
 - (ج) إذا قضى العامل أكثر من سبع سنوات في الخدمة المستمرة وأقل من عشر سنوات يستحق شهر .
 - (د) إذا قضى العامل أكثر من عشر سنوات في الخدمة المستمرة وأقل من خمس عشرة سنة يستحق خمس وثلاثون يوماً .
 - (هـ) إذا قضى العامل في الخدمة المستمرة أكثر من خمسة عشر سنة وأقل من عشرين يستحق أربعين يوماً
- (و) إذا قضى العامل في الخدمة المستمرة أكثر من عشرون سنة يستحق خمس وأربعون يوماً
- 4 - في فترة الإختبار في حالة الإنذار إذا أُنذر صاحب العمل في فترة الإختبار وهي الثلاثة أشهر الأولى يستحق العامل الإنذار مرتب شهر أما إذا أُنذر العامل صاحب العمل فلا يستحق العامل الإنذار ويستحق عدد الأيام التي عملها
- 5 - إذا عمل العامل بعد إنقضاء الثمانية ساعات المنصوص عليها في القانون أكثر من أربعة ساعات يستحق عدد الساعات التي عملها أجراً إضافياً ولا يتم التقيد بأربعة ساعات فقط .
- 6 - تلزم كل منشأة بعمل لائحة للنظام الأساسي ولائحة للجزاءات وفي حالة الإخلال تعاقب المنشأة قانوناً
- 7 - هنالك خبرات متراكمة وعقول نيرة أوصى بأن يكون عملها بالساعة وأن يحدد لها المشرع التشريع اللازم
- 8 - أوصى بأن تكون هنالك مجمعات سكنية للمنشآت التي تستخدم خمسون عاملاً فأكثر
- 9 - إدخال المادة (79) من قانون الإجراءات المدنية 1984م في قانون العمل وهي تحدد نقاط النزاع وموجز الأدلة التي يرون تقديمها لإثبات نقاط النزاع الموضوعية (تخفيف العبء علي المحاكم)

10 - مع عدم الإخلال بأي نظام أفضل يستحق العامل علاوة دورية سنوية من تاريخ تعيينه في الخدمة

11 - إجازة عرضية مقدارها سبعة أيام وتكون مشروطة يقدرها رئيس الوحدة بعد إستنفاده كافة الإجازات

12 - الزيادة في الإجازة إذا تعارضت مع لائحة النظام الأساسي أو لائحة المصنع على غير المنصوص عليه في القانون تعتبر الزيادة في الإجازة السنوية حق وهي أكثر فائدة للعامل ويمنح ما جاء في اللائحة

13 - أوصي بأن يدفع الأجر الإضافي أول بأول لأن في تأخيرها خطر على صاحب العمل فإذا تراكم الأجر الإضافي لسنتين طويلة فإن العامل قد يشارك صاحب العمل في المنشأة التي يعمل بها .

14 - أوصي بأن يكون لدى صاحب العمل ملفان ، ملف عادي وملف صحي

15 - إدخال مادة في قانون العمل تعالج شرط عدم المنافسة إذا إلتحق عامل بصاحب عمل آخر أثناء قيامه بعمله مع صاحب العمل الأول

النتائج

لقد توصلت هذه الدراسة إلى بعض النتائج والتي تتمثل في النقاط التالية :

- 1 - عقد العمل يشكل واقعاً ملموساً قائماً بذاته يختلف عن كل العقود مما دفع المشرع لأن يفرد له فصل كامل في قانون العمل 1997 م الفصل الخامس وهو من العقود المسماه
- 2 - الإستعراض التاريخي الذي مر به عقد العمل منذ القانون الروماني يشكل إلزام إرادي وإن بدأ جزئياً أما في العصور القديمة فقد كانت الشكلية هي السمة الغالبة في إبرام الإتفاقيات وتطور دور المجتمعات كان له القدح المعلى في تخليص الإرادة من بقايا الشكلية وأصبح الآن مجرد توافق إرادتين ينشأ إلزام
- 3 - المشرع السوداني لم يتعرض لمعالجة شرط عدم المنافسة إذا قام عامل بالإلتحاق مع صاحب عمل آخر في أوقات فراغه
- 4 - إذا لم يكن هنالك تراض على ماهية العقد وتراض نوع العمل وتراض على مدة العقد وتراض على الأجر يصبح العقد باطلاً وإذا كان التراضي على جزء منها يبقى العقد قابلاً للإبطال .
- 5 - يتعدد محل الإلتزام بتعدد الإلتزامات التي تصدر عنه وكل متعاقد سبباً للإلتزام المتعاقد الآخر والأهلية تكسب الإنسان حقا وتحمله الإلتزامات
- 6 - الغلط والتدليس والإكراه والإستغلال والغبن والغرر عيوب تصيب الرضا وتجعل العقد باطلاً أو قابلاً للإبطال
- 7 - عقود العمل في الغالب تأتي خالية من ضوابط كثيرة ، دخول المشرع بوضع نماذج لعقود العمل تمنع من تسلط صاحب العمل من استعمال الحق في التعسف .
- 8 - هنالك قصور في التشريع الخاص بعقود العمل ، الشروط ، الإلتزامات ، الضوابط التي تحكم العقود ، الحد الأدنى للأجور ، المكافأة ، الإجازات والأجر الإضافي
- 9 - معظم التشريعات العربية المقارنة لم توفي عقد العمل حقه بالصورة المطلوبة خاصة في العقود التي يشكل الإنتاج فيها عنصراً أساسياً
- 10 - عقد العمل ينشأ إلزام ويحدد القانون الشروط التي تحكمه ويفرض قيود على النشاط وفقاً لما تتطلبه المصلحة العامة ومقتضيات العدالة

الخاتمة

البحث تناول إلتزامات عقد العمل في تشريع العمل السوداني والمصري وبعض التشريعات العربية الأخرى ، حيث تم التعرض لهذه الإلتزامات من خلال بعديها التحليلي والمقارن وذلك من خلال التعريف لعقد العمل لغة وإصطلاحاً وقانوناً ، إضافة لما سبق تم بحث الظروف التي مر بها عقد العمل إلي العصر الحالي الذي يعتبر الأكثر وضوحاً عما سبق من حيث التطبيق العملي والفعلي . كما تناول البحث الماهية والنشأة والتطور لعقد العمل وما يمتاز به عقد العمل من الحدائثة بالنسبة للعقود الأخرى وكان لزاماً علينا أن نتلمس جوانبه وأبعاده المختلفة ونتعرف على ذاتيته والموضوعات التي تمت معالجتها من خلال الأسس والمبادئ التي وضعت وصولاً إلي الغايات التي تحقق الفائدة القصوى لتطور المجتمع .

وأيضاً تناول البحث أركان وشروط عقد العمل مبيناً التفاصيل من رضا ومحل وسبب وأهلية وغلط وتدليس وإكراه وغبن وغرر . ثم ناقشت الدراسة ستة من العقود وهي عقد البيع ، عقد الإجارة ، عقد الوكالة ، عقد المقاولة ، عقد الشراكة وآخرها عقد التأمين .

أخيراً تطرقت الدراسة للإلتزامات الآتية :

إلتزامات صاحب العمل

إلتزامات العامل

الإلتزامات العامة

من خلال ذلك تأكد حقيقة وجود علاقة متينة بين العمال وأصحاب العمل وهذه العلاقة تحتاج إلي تأطير في تشريع العمل السوداني من خلال تدخل المشرع خاصة في العلاقة بين أصحاب العمل وعمال الإنتاج في الأفران والمصانع والمنشآت التي تستخدم أكثر من خمسين عاملاً ، لأن العملية التعاقدية تتطلب إصدار تشريعات واضحة في تشريع العمل السوداني ، توضح الحقوق وتجبر علي الإلتزام بهذه الحقوق ، وبما أن العامل في معادلة العقد الطرف الضعيف فيجب حمايته .

وهنالك معادلة أخرى يكون فيها صاحب العمل في معادلة العقد هو الطرف الأضعف فيجب حمايته من تغول عامل الإنتاج فيجب حماية صاحب العمل بتشريع حماية له من عمال الإنتاج خاصة عمال الأفران الذين يعملون لأكثر من عشر سنوات .

من هنا تبرز أهمية إصدار تشريعات تحمي الطرفين وتضمن حقوقهما في كافة مراحل العملية التعاقدية في ضوء التشريعات الحديثة الإقليمية والدولية التي تسعى للإرتقاء لتوفير أفضل الظروف الملائمة بحقوق الطرفين .

فهرس المصادر والمراجع

فهرس المصادر والمراجع

أولاً : الآيات

الرقم	الآية	رقم الآية	السورة	رقم الصفحة
1	قال تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ)	1	المائدة	أ
2	قال تعالى: (قُلْ إِنْ تَخْشَوْنَ مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْذَوْنَ يَعْلَمَهُ اللَّهُ)	29	آل عمران	10
3	قال تعالى: (وَمَا أَمْوَالُكُمْ وَلَا أَوْلَادُكُمْ بِالَّتِي تُقَرِّبُكُمْ عِنْدَنَا زُلْفَىٰ إِلَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ هُم جَزَاءُ الصَّغْفِ بِمَا عَمِلُوا وَهُمْ فِي الْغُرُفَاتِ آمِنُونَ)	37	سبأ	13
4	قال تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا)	30	الكهف	13
5	قال تعالى: (وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ)	105	التوبة	14
6	قال تعالى: (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ)	97	النحل	14
7	قال تعالى : (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا)	70	الإسراء	17
8	قال تعالى: (فَمَا مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا فِي الْآخِرَةِ إِلَّا قَلِيلٌ)	24	التوبة	30
9	قال تعالى : (قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِمَا نُنَادِي بِكَ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ يَا أَيُّهَا الْمَلَأَى الْأَعْيُنَ عَدُوًّا حَدَّثُنَا أَنَّكَ مُنْجِيٌّ كَمَا كُنَّا نَمُنُّ بِكَ مِنْ قَبْلُ)	27	القصص	32
10	قال تعالى: (قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلِينَ فَصَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَيَّ مَا نَقُولُ وَكَيْلٌ)	28	القصص	32
11	قال تعالى: (فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ)	25	القصص	33
12	قال تعالى: (قَالُوا ادْعُ لَنَا رَبَّكَ يُبَيِّنْ لَنَا مَا هِيَ)	68	البقرة	37
13	قال تعالى: (فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ)	30	الروم	40

29	قال تعالى : (وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ) وقال أيضاً (وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ)	160 ، 173	آل عمران	66
30	قال تعالى : (وَكَذَلِكَ بَعَثْنَا لَهُمْ لَيَسَّاءُلُوا بَيْنَهُمْ قَالَ قَائِلٌ مِنْهُمْ كَمْ لَبِثْتُمْ قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالُوا رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا لَبِثْتُمْ فَابْعَثُوا أَحَدَكُمْ بِوَرِقِكُمْ هَذِهِ إِلَى الْمَدِينَةِ فَلْيَنْظُرْ أَيُّهَا أَزْكَى طَعَامًا فَلْيَأْتِكُمْ بِرِزْقٍ مِنْهُ وَلْيَتَلَطَّفْ وَلَا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا)	19	الكهف	66
31	قال تعالى : (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ)	55	يوسف	66
32	قال تعالى : (ادْهَبُوا بِقَمِيصِي هَذَا)	93	يوسف	66
33	قال تعالى : (وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا)	60	التوبة	66
34	قال تعالى : (وَإِنَّ كَثِيرًا مِنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَى بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَا هُمْ)	24	ص	75
35	قال تعالى : (فَهُمْ شُرَكَاءٌ فِي الثُّلُثِ)	12	النساء	75
36	قال تعالى : (وَإِنَّا عَلَيْهِمْ نَبَأٌ نُوحٍ إِذْ قَالَ لِقَوْمِهِ يَا قَوْمِ إِنْ كَانَكُمْ عَلَيْهِمْ مَقَامِي وَتَذَكِيرِي بآيَاتِ اللَّهِ فَعَلَى اللَّهِ تَوَكَّلْتُ فَأَجْمِعُوا أَمْرَكُمْ وَشُرَكَاءَكُمْ ثُمَّ لَا يَكُنْ أَمْرُكُمْ عَلَيْكُمْ غُمَّةً ثُمَّ اقْضُوا إِلَيَّ وَلَا تُنظِرُونِ)	71	يونس	75
37	قال تعالى : (قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَى يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَاصِحُونَ)	11	يوسف	80
38	قال تعالى : (الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَأَمَّنَّهُمْ مِنْ خَوْفٍ)	4	قريش	80
39	قال تعالى : (إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ)	3	العصر	80
40	قال تعالى: (فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقِصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ)	25	القصص	89

ثانياً : الأحاديث

الرقم	طرف الحديث	مخرجه	رقم الصفحة
1	من هم بحسنه ولم يعملها	صحيح البخاري	11
2	نية المرء خير من عمله	صحيح مسلم	11
3	إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً فليتقنه	سنن أبي يعلي الموصلي	13
4	الخازن الأمين الذي يؤدي ما أمر به طيبة نفسه	صحيح البخاري	13
5	المسلمون علي شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً	الطحاوي	13
6	من إستعملناه منكم علي عمل فكتمنا مخيط فما فوقه فهو غلول يأتي به يوم القيامة	مسند الحميدي	13
7	أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً فليتقنه	سبق تخريجه	14 13
8	أطلبوا الرزق في خبايا الأرض	أحمد بن حنبل	14
9	أي الأعمال أحب إلى الله	صحيح البخاري	14
10	أعطوا الأجير أجره	سنن ابن ماجه	14
11	لو أن أحدكم يعمل في صخرة صماء	مسند الإمام أحمد بن حنبل	14
12	إن الله لا ينظر إلي صوركم صحيح مسلم	صحيح مسلم	17
13	البيع عن تراض والخيار بعد الصفقة ولا يحل لمسلم أن يغبين مسلماً	مصنف ابن أبي شيبه	30
14	من إستأجر أجيراً فليعلمه أجره	سبق تخريجه	33
15	لا يتق الله عبداً حق ثقافته حتى يحزر من لسانه	مسند أبي داؤود	30
16	من كتم علمه علي أهله أجم بلجام من نار	سنن ابن ماجه	33
17	إن الله تجاوز لأمتي عن ثلاث الخطأ والنسيان وما إستكرهوا عليه	مصنف ابن أبي شيبه	49
18	ألا إنما أنا بشر وإنما يأتيني الخصم فلعل بعضكم أن يكون ألجن بحجته من بعض فأقضي له	صحيح البخاري	54
19	أي الكسب أطيب ، قال عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور	مصنف ابن أبي شيبه	58
20	البيع عن تراض	سبق تخريجه	58
21	من إستأجر أجيراً فليعلمه أجره	سبق تخريجه	58

67	صحيح البخاري	أن خيركم أحسنكم قضاء	22
63	مسند الإمام أحمد	اللهم بارك له في صفقة يمينه	23
67	سبق تخريجه	من استأجر أجير فليعلمه أجره	24
75	سنن أبي داؤود	إن الله يقول أنا ثالث الشريكين مالم يخن أحدهما صاحبه فإن خان أحدهما صاحبه خرجت من بينهما	25
76	البحر الزخار	تفاوضوا فإنه فيه بركة	26
76	سنن أبي داؤود	إذافاوضتم فأحسنوا المفاوضة	27
76	سبق تخريجه	أن علياً أجر نفسه عند يهودي يسقي له كل دلو تمره	28
80	رواه أحمد وأبي داؤود والترمذي	أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: إذا قال الإمام غير المغضوب عليهم ولا الضالين (الفاحة7) فيقول أمين فإن من وافق قوله الملائكة غفر له ما تقدم من ذنبه	29
87	صحيح البخاري	لا سبق إلا في خف أو حافر أو نصل	30
87	سبق تخريجه	أن علياً أجر نفسه	31
87	صحيح البخاري	ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ، رجل باع حر فأكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفي منه ولم يوفه أجرته	32

ثالثاً : الأعلام

الفراء :

هو أبو زكريا يحيى بن زيد بن عبد الله بن منظور ،لقبه الفراء ، ولد بالكوفة سنة 144 هـ ، ثم إنتقل إلى بغداد ، عالم بالنحو ، مات بطريق الحج .

إبن عباس :

هو عبد الله بن عباس بن عبد المطلب بن هاشم صحابي جليل وابن عم النبي صلى الله عليه وسلم حبر الأمة فقيها وإمام التفسير ، وترجمان القرآن ، ولد ببني هاشم قبل الهجرة بثلاث سنوات وكان النبي محمد صلى الله عليه وسلم دائم الدعاء لإبن العباس فدعا أن يملأ الله جوفه علماً وأن يجعله صالحاً

الحسن :

هو الحسن بن علي بن أبي طالب بن هاشم بن عبد مناف بن قصي بن كلاب بن مرة بن كعب بن لؤي بن غالب الشهيد ، سيف رسول الله صلى الله عليه وسلم وريحانه ، سيد شباب أهل الجنة وهو بن السيدة فاطمة رضي الله عنها .

عطاء بن رباح :

أبو محمد عطاء بن أبي رباح أسلم ابن صفوان ، هو فقيه وعالم حديث وهو من أهم الفقهاء والتابعين في القرن الأول والثاني الهجري وهو من أصول نوبية أخذ عن عائشة ، كان يستقبله سليمان بن الملك في مناسك الحج .

يزيد بن الأصم :

إسمه الأصلي عمرو وقيل يزيد بن عمر بن عدي بن معاوية وهو إبن أخت ميمونة زوج النبي صلى الله عليه وسلم وريثة ، مات وهو إبن ثلاث وسبعون سنة .

أبا هريرة :

هو عبد الرحمن بن صخر الدوس ، كان أكثر الصحابة تقرباً من رسول الله صلى الله عليه وسلم .
وأكثر الصحابة رواية وحفظاً لحديث رسول الله صلى الله عليه وسلم ، وإسمه في الجاهلية عبد شمس
ولما أسلم سماه رسول الله صلى الله عليه وسلم ابن صخر الدوسي نسبة لقبيلة دوس بن عدنان بن
عبد الله بن زهران .

أبو الدرداء :

هو عويمر بن مالك الأنصاري الخزر جي صحابي يلقب بحكيم الأمة ، أسلم يوم بدر كان تاجراً
بالمدينة المنورة ، وهو أحد اللذين جمعوا القرآن علي عهد النبي صلى الله عليه وسلم ، ولاء معاوية
بن أبي سفيان قضاء دمشق بأمر من عمر بن الخطاب

ميمون بن مهران :

هو عبد الملك بن عبد الحميد بن عبد الحميد بن ميمون بن مهران الجزري الرقي ، أبو الحسن
الميموني (صاحب أحمد بن حنبل) توفي سنة 274 هـ
الإمام مسلم :

إسمه الحسن مسلم بن الحجاج بن مسلم ولد سنة 206 هـ ، توفي سنة 261 هـ وهو أحد رواة الحديث
الصحيح الستة .

الإمام البخاري :

هو الإمام أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم جده المغيرة البخاري الجعفي .

إبن عرفة :

هو الإمام الأصولي الفقيه المتكلم اللغوي المقرئ المتقي صاحب التصانيف الدقيقة ، أو عبد الله
محمد بن محمد بن محمد بن عرفة ، الورغمي المالكي فقهياً الأشعري المعتقد .

رافع بن خديج :

هو رافع بن خديج بن رافع الأنصاري ، صحابي جليل من أصغر الصحابة، رده رسول الله صلى الله عليه وسلم يوم بدر لأنه استصغره ، وأجازه يوم أحد فشهدا وشهد الخندق وأكثر المشاهد مع رسول الله صلى الله عليه وسلم .

ميمونة بنت الحارث :

هي ميمونة بنت الحارث بن مزن بن صبير بن الهرم وهي زوج النبي صلى الله عليه وسلم. وهي ميمونة بنت الحارث الهلالية العامرية وهي أم المؤمنين وآخر زوجات النبي صلى الله عليه وسلم ، وكان في زواجه مصلحة عليا .

عمر بن جرير :

هو الصحابي الجليل جرير بن عبد الله بن جابر بن مالك بن نصر بن ثعلبة ، أرسله عمر بن الخطاب رضي الله عنه علي رأس قومه ذكره رسول الله صلى الله عليه وسلم بأحسن الذكر بينما هو يخطب .

عروة بن الجعد البارقي :

من أصحاب الرسول محمد صلى الله عليه وسلم ، روي عنه عدة أحاديث منها حديثان في صحيح البخاري ، شاهد عسكري شهد الفتوحات الإسلامية أعطاه النبي صلى الله عليه وسلم ديناراً ليشتري شاه فأشترى شاتين .

أبا رافع :

أبا رافع كان عبداً للعباس فوهبه للنبي ، هو أبو رافع مولى محمد بن عبد الله من غيط مصر، قال ابن معين : إسمه إبراهيم وقيل هرمز ، شهد أبو رافع حروب النبي صلى الله عليه وسلم كلها إلا بدرأ ، وهو من السابقون الأولون .

قتادة أبودعامة السدسي :

هو ابن دعامة السدسي أحد الأئمة في حروف القرآن, له قصة مع رسول الله صلى الله عليه وسلم في رده عينه بعد أن أصابها سهم فسالت على خذه فسارت أحسن من أختها .

أنس بن مالك :

هو أنس بن مالك بن النضير بن ضمضم بن زيد بن حرام عامر بن عم بن عدي بن الفخار ، أطلق عليه الرسول صلى الله عليه وسلم لقب أو تمامة أحد المكثيرين من الرواية ، أحسن الناس صلاة في السفر والحضر .

الزجاج :

هو أبو اسحق الزجاج أو أبو اسحاق إبراهيم بن محمد بن السري بن سهل الزجاج البغدادي ولد عام 241هـ ، توفي 311هـ وصنف له كتاب (معاني القرآن) ، نحوي من العصر العباسي من أهل العلم والأدب والدين .

عمرو بن العاص :

هو عمر بن العاص بن وائل بن هاشم بن سعيد بن سهم بن عمرو بن هضيض بن كعب بن لؤي بن غالب ، والده هو العاص بن وائل أحد سادات العرب في الجاهلية ، شرح الله صدره للإسلام في العام الثامن من الهجرة .

مجاهد :

هو مجاهد بن جبر المكي روى مجاهد عن ابن عباس، كما عرض عليه القرآن ثلاث مرات ، وكان خلال كل مرة يقف عند كل آية فيسأله عنها ، كيف كانت وفيم نزلت ؟ كما أخذ عن ابن عباس إضافة إلى قراءة القرآن وتفسيره وكذلك أخذ عنه الفقه ، روى عن عائشة وعن أبي هريرة وسعد بن أبي وقاص وجابر بن عبد الله وعبد الله بن عمر وعن أبي سعيد الخدري مولى السائب ابن أبي السائب المخزومي القرشي .

سعيد بن جرير :

سيد التابعين هو سعيد بن جرير بن هشام الأسدي أصله من الحبشة من موالي بني أسد ، كنيته أبو عبد الله سكنه الكوفة، وكان من أعلم التابعين في زمانه، وكان مشهوراً بالتقوى والزهد ، قاتل إلى جانب كميل بن زياد في معركة وادي الجماجم قرب الكوفة سنة 82 للهجرة ، له قصة من الحجاج بن يوسف الثقفي .

عكرمة :

هو عكرمة أبو عبد الله مولى ابن عباس ثقة ، ثبت عنه عالم بالتفسير مات سنة 104هـ (133/1) الطبقات الكبرى معجم الصحابي الطبقة الخامسة ، الباب دعاء رسول الله صلى الله عليه وسلم ج1، ص 119 .

عمر الناقد

هو الإمام الحافظ الحجة ، أبو عثمان عمرو بن محمد بن بكر بن سابور البغدادي الناقد نزيل الحجة .

جعفر بن برقان :

هو جعفر بن برقان الكلابي أمياً وهو ثقة ، مات بحران سنة تسعين ومائة في خلافة هارون كان ثقة صدوقاً ، له رواية وفقه وفتوى في دهره وكان كثير الخطاب في حديثه وكان ينزل الرقة ومات بها .

مقاتل بن حيان:

من موالي بني شيبان كان ذا منزلة عند قبيلة بني مسلم الأمير ، هرب مقاتل إلى كابل ، فسلم به خلف الإمام العالم المحدث الثقة أبو بسطام

القاضي عياض :

هو عبد الرحمن بن محمد بن العربي بن عثمان الكعك العياض الأندلسي من سلالة القاضي عياض .

عبد الرحمن بن زيد بن أسلم :

هو عبد الله بن أسلم القرشي العدوي ، أبو محمد المدني ، مولى آل عمر (أخو عبد الرحمن بن زيد بن أسلم) من كبار التابعين توفي سنة 164 هـ ، روى له البخاري ، الترمذي ، النسائي .

سعيد بن جبير :

هو الحارث بن النعمان بن سالم الليثي الكوفي (سعيد بن جبير) ، من صغار التابعين ، روى له الترمذي وابن ماجه .

رابعاً : القرآن الكريم - كتب التفسير

- * أحمد بن محمد بن إبراهيم الثعلبي ، الكشف والبيان عن تفسير القرآن ، دار إحياء التراث العربي بيروت ، لبنان 1422 هـ
- * أبو الحسن علي بن أحمد ، الوسيط في تفسير القرآن المجيد ، دار الكتب العلمية بيروت 1426 هـ
- * أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب ، تفسير الماوردي ، النكت والعيون ، دار الكتب العلمية ، بيروت
- * شمس الدين القرطبي ، الجامع لأحكام القرآن ، تفسير القرطبي ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، 1384 هـ
- * ناصر الدين أبو سعيد عبد الله ، تفسير البيضاوي ، أنوار التنزيل وأسرار التأويل ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، 1418 هـ
- * جمال الدين أبو الفرج عبد الرحمن الجوزي ، زاد المصير في علم التفسير ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، 1422 هـ
- * أحمد بن مصطفى المراغي ، تفسير المراغي ، شركة ومكتبة ومطبعة الباري ، 1365 هـ ، 1946 هـ
- * أبو العباس أحمد بن محمد المهدي ، البحر المديد في تفسير القرآن المجيد ، د. حسن عباس زكي
- * جابر بن موسى بن عبد القادر ، أيسر التفاسير لكلام العلي القدير مكتبة العلوم والحكم 1419 هـ المدينة المنورة ، المملكة العربية السعودية ، 1424 هـ ، 2009 م
- * عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله ، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان ، مؤسسة الرسالة 1420 هـ ، 2000 م
- * أبو عبد الله محمد بن أحمد أبي بكر ، الجامع لأحكام القرآن ، تفسير القرطبي ، وهو كتاب جمع تفسير القرآن كاملاً ، والمبين لما تضمن من السنة وأحكام القرآن

* دروزة محمد عزت ، التفسير الحديث ، دار إحياء الكتب العربية ، القاهرة ، 1383 هـ

* أبو المظفر منصور بن محمد بن عبد الجبار ، تفسير القرآن

* د . وهبي بن مصطفى الزحيلي ، التفسير المنير في الشريعة والعقيدة والمنهج ، دار الفكر

المعاصر ، بيروت ، دمشق 1419 هـ

* إسماعيل بن كثير القرشي الدمشقي تفسير القرآن الكريم ، مكتبة الصفا ، 1425 هـ ، 2004 م

* محمد الطاهر بن محمد الطاهر ، التحرير والتنوير ، الدار التونسية 1984 م

* أبو عبد الله عبد الرحمن بن ناصر ، تيسير اللطيف المنان في خلاصة القرآن ، وزارة الشؤون

الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد ، المملكة العربية السعودية ، ط1 ، 1422 هـ

* أبو القاسم محمود عمر بن أحمد ، الكشف عن غوامض التنزيل ، دار الكتاب العربي ، بيروت ،

1418 هـ

خامساً : كتب اللغة

* الراغب الأصفهاني ، مفردات ألفاظ القرآن ، 344 ، لسان العرب لإبن منظور الأفرقي

* مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي ، مادة (ع ق د) .

* المعجم الوسيط ، وضع ، مجمع اللغة العربية ، مصر

* أحمد محمد الفيومي ، المصباح المنير

* قاموس المعاني

سادساً : كتب أصول الفقه

* محمد بن أحمد بن محمود ، أصول الفقه والقواعد الفقهية ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، 1398 هـ

* محمد بن علي بن شعيب ، أصول الفقه والقواعد الفقهية ، مكتبة الرشد ، المملكة العربية السعودية ، الرياض ، 1422 هـ 2001 م

سابعاً : كتب الفقه

* د. وهبي مصطفى الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته ، دار الفكر، دمشق ، سوريا ، 2971/40

الموسوعة الفقهية

* عبد الرحمن بن صالح العبد اللطيف ، القواعد والضوابط الفقهية المتضمنة للتيسير

* السيد سابق ، فقه السنة ، الفتح للأعلام العربي ، الجزء الثالث ، 1421 هـ ، 2000 م

* منظمة المؤتمر الإسلامي جده ، مجمع الفقه الإسلامي ، جده

* علاء الدين أبو بكر بن سعود بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع دار الكتب العلمية ، 406 هـ ،

1986 م

* زين العابدين بن إبراهيم بن محمد ، الأشياء والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان ، دار الكتب

العلمية ، بيروت ، لبنان 1419 هـ ، 1999 م

* كمال الدين محمد بن عبد الواحد ، فتح القدير ، دار الفكر ، بدون طبعة وبدون تاريخ

* محمد بن علي بن شعيب أبو شجاع ، تقويم النظر في مسائل أخلاقية ذائعة ، ونبذة مذهبية نافعة

* أبو العباس شهاب الدين أحمد ، الفروق ، أنوار البروق في أنواع الفروق ، علم الكتاب

* محمد عطيه الحارثي ، قوت القلوب في معاملة المحبوب وطريق المرید في معاملة المحبوب ،

دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1426 هـ

* علاء الدين أبو بكر بن مسعود ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، دار الكتب العلمية ، 1406

هـ 1986 م

* زين العابدين بن إبراهيم بن محمد ، الأشياء والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 1419 هـ ، 1999 م

* محمد بن علي بن شعيب أبو شجاع ، تقويم النظر في مسائل أخلاقية ذائعة ، ونبذه مذهبية نافعة

* محمد الطاهر بن محمد الطاهر ، التحرير والتنوير ، الدار التونسية ، 1984 م

ثامناً : المراجع القانونية

- * محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، جامعة النيلين ، 1415 هـ ، 1994 م
- * راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية ، في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1991 م
- * القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2009 م
- * أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، جامعة أم درمان الإسلامية للطباعة والنشر 1996 م
- * تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، دراسة تطبيقية ، مهيرة للطباعة والنشر والتغليف 1998 م
- * جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات ، 1975 م
- * أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2002 م
- * عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري ، التحولات الإقتصادية ، دار النهضة للنشر ، 2002 م
- * محمد الصغير يعلى ، تشريع العمل الجزائري
- * علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات ، الإسكندرية ، 1996 م
- * علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات ، الإسكندرية ، 1996 م
- * سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، المكتبة 2005 م
- * إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد

* حاج آدم حسن الطاهر ، موسوعة قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، المكتبة الوطنية الخرطوم ، 2012 م

* د . محمود زكي ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات في القانون المدني المصري ، مطبعة جامعة القاهرة 2013 م

* عبد الرازق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، منشأة دار المعارف ، 2004 م

* محمد الشيخ عمر ، مصادر الإلتزام ، مطبعة جامعة النيلين ، 1996 م

* عبد الحكم فودة ، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة ، دار الفكر العربي ، 1999 م

* أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، شرح قانون العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، 2003 م

* د . إسماعيل غانم ، قانون العمل ، الوسيط ، 1960 م

* د . حلمي مراد ، قانون العمل ، دار القلم ، 1965 م

* د . سليمان مرقص ، الوفي في شرح القانون المدني ، دار الكتب القانونية ، 1987 م

* سيد قطب إبراهيم حسين ، في ظلال القرآن ، دار الشرق ، بيروت ، القاهرة 1412 هـ

* محمد يوسف الزغبى ، شرح البيع في القانون المدني ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، عمان ، 2014 م

* محمد مظني ، سورة القصص ، دراسة تحليلية

* محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، جامعة النيلين ، 1415 هـ ، 1994 م

- * راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1991 م
- * القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، من منشورات الحلبي الحقوقية ، 2009 م
- * أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، جامعة أم درمان الإسلامية للطباعة والنشر 1996 م
- * تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، دراسة تطبيقية ، مهيرة للطباعة والنشر والتغليف ، 1998 م
- * جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات ، 1975 م
- * أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 2002 م
- * عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري ، التحولات الإقتصادية ، دار النهضة للنشر ، 2002 م
- * محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل الجزائري
- * علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الإسكندرية ، 1996 م
- * سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، المكتبة ، 2005 م
- * إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد
- * حاج آدم حسن الطاهر ، موسوعة قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، المكتبة الوطنية الخرطوم 2013 م
- * د . محمود زكي ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات في القانون المدني المصري ، مطبعة جامعة القاهرة ، 1978 م

- * عبد الرازق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، منشأة دار المعارف ، 2004 م
- * محمد الشيخ عمر ، مصادر الإلتزام ، مطبعة جامعة النيلين ، 1996 م
- * عبد الحكم فوده ، البطلان في القانون المدني والقوانين الخاصة ، دار الفكر العربي ، 1999 م
- * أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، شرح قانون العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، 2003 م
- * د . إسماعيل غانم ، قانون العمل ، الوسيط ، 1960 م
- * د . حلمي مراد ، قانون العمل ، دار القلم ، 1965 م
- * د . سليمان مرقص ، الوفي في شرح القانون المدني ، دار الكتب القانونية ، 1987 م
- * سيد قطب إبراهيم حسين ، في ظلال القرآن ، دار الشرق ، بيروت ، القاهرة ، 1412 هـ
- * محمد يوسف الزغبى ، شرح البيع في القانون المدني ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، عمان ، 2014 م
- * محمد مظني ، سورة القصص ، دراسة تحليلية

تاسعاً : القوانين والإتفاقيات

* قانون 11/90 / المؤرخ في 26 رمضان ، جمادي الثاني ، 1410 هـ ، الموافق 26/أبريل 1990/ م الجزائر

* قانون العمل السوداني 1997 م

* قانون علاقات العمل الفردية 1981 م ، الملغي ، السوداني

* قانون المعاملات المدنية ، 1984 م ، السوداني

* قانون العمل لولاية نهر النيل 2007 م ، السوداني

* قانون العمل المصري ، رقم 137 لسنة 1981 م

* قانون العمل الأردني

* قانون العمل العماني

* قانون الولاية على المال المصري

* التقنين المدني المصري

* إتفاقية مستويات العمل العربية ، المادة (49)

* الإتفاقية الدولية العربية لمستويات العمل ، الإتفاقية رقم (45)

عاشراً : السوابق القضائية

- * حسن علي فضل الله وآخرين/ ضد/ ديوان الزكاة ، محلية المتمة ،سابقة غير منشورة ، 2014 م
- * م ع / ط ع / مجلة الأحكام القضائية السودانية ، 2009 م ، ص 225
- * مجلة الأحكام القضائية السودانية ، 1996 م ، ص 168
- * م ع / ط ع / 1147 / 1993 م ، سابقة غير منشورة
- * م ع / ط م / 591 / 1991 م ، سابقة غير منشورة
- * م ع / ط م / 39 / سابقة غير منشورة
- * محكمة القضاء الإداري ، أول أبريل 1953 م ، مرجع كامل بدوي ، رقم 46 ، ص 63
- * هيئة تحكيم القاهرة ، 26 / يونيو / 1955 م ، مدونة الفكهاني ، ج / 1 / ، 177 ، 44
- * شركة أرباب للتعيين المحدودة (طاعنة) ضد / أنس الصديق محمد (مطعون ضده) 2001م
سابقة غير منشورة

11 : المجلات والدوريات

* سليمان رستم ، مجلة الأحكام العدلية

* مجلة الأحكام القضائية السودانية ، 1966 م ، ص 168

فهرست المواضيع

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الآية	1
ب	الإهداء	2
ج	شكر وتقدير	3
د	ملخص البحث	4
هـ	Abstract	5
	فهرس الموضوعات	6
4 - 1	المقدمة	7
5	الفصل الأول : ماهية ونشأة تطور عقد العمل	8
6	المبحث الأول : ماهية عقد العمل ومشروعيته	9
12 - 7	المطلب الأول : تعريف عقد العمل	10
14 - 13	المطلب الثاني : مشروعية عقد العمل	11
15	المبحث الثاني: نشأة عقد العمل وتطوره	12
19 - 16	المطلب الأول : نشأة عقد العمل	13
20	المطلب الثاني : نشأة عقد العمل في السودان	14
21	المبحث الثالث : تطور عقد العمل	15
23 - 22	المطلب الأول : تطور عقد العمل	16
28 - 24	المطلب الثاني : التطور التشريعي لقوانين العمل	17
29	الفصل الثاني : شروط وأركان عقد العمل	18
39 - 30	المبحث الأول : أركان عقد العمل	19
42 40	المطلب الأول : الأهلية	20
55 - 43	المطلب الثاني : عيوب الرضا	21

56	الفصل الثالث : عقد العمل وعلاقته بالعقود الأخرى	22
57	المبحث الأول : التشابه بين عقد العمل والعقود الأخرى	23
61- 57	المطلب الأول : التشابه بين عقد العمل وعقد البيع	24
65 – 62	المطلب الثاني : التشابه بين عقد العمل وعقد الإجارة	25
66	المبحث الثاني : التشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة وعقد المقاولة	26
70 – 66	المطلب الأول : التشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة	27
74 – 71	المطلب الثاني : التشابه بين عقد العمل وعقد المقاولة	28
75	المبحث الثالث : التشابه بين عقد العمل وعقد الشركة وعقد التأمين	29
79 - 75	المطلب الأول : التشابه بين عقد العمل وعقد الشراكة	30
85 – 80	المطلب الثاني : التشابه بين عقد العمل وعقد التأمين	31
86	الفصل الرابع : التزامات وآثار عقد العمل	32
97 - 87	المبحث الأول : التزامات صاحب العمل	33
107 – 98	المبحث الثاني : التزامات العامل	34
116 108	المبحث الثالث : الالتزامات العامة	35
118 – 117	التوصيات	36
119	النتائج	37
120	الخاتمة	38
121	المصادر والمراجع	39
124 - 122	أولاً : الآيات	40
126 - 125	ثانياً : الأحاديث	41

132 – 127	ثالثاً : الأعلام	42
134 - 133	رابعاً : كتب التفسير	43
135	خامساً : كتب اللغة	44
136	سادساً : كتب أصول الفقه	45
138 – 137	سابعاً : كتب الفقه	46
142- 139	ثامناً : المراجع القانونية	47
143	تاسعاً : القوانين والإتفاقيات	48
144	عاشراً : السوابق القضائية	49
145	إحدى عشر : المجلات والدوريات	50
149 - 146	فهرس الفهارس	51