**حقوق العامل المستقيل
في نظام العمل السعودي
دراسة تحليلية مقارنة**

**The Rights of Resigned Workers Under the Saudi Labor
System
A Comparative Analytical Study**

إعراء

د / محمد محمد أحمد عجيز

**أستاذ بقسم السياسة الشرعية في المعهد العالي للقضاء
بجامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية بالرياض**

حقوق العامل المستقيل في نظام العمل السعودي دراسة تحليلية مقارنة

محمد محمد أحمد عجيز

قسم السياسة الشرعية في المعهد العالي للقضاء بجامعة الامام محمد بن سعود
الاسلامية بالرياض

البريد الإلكتروني: mmagiz@ymamu.edu.sa

الملخص:

تعد الاستقالة أحد أهم أسباب انتهاء عقد العمل، وإعطاء العامل حرية الاستقالة يعتبر من الحقوق البديهية ومقتضيات حرية العمل، ولذلك فإننا نعدم النصوص الدولية أو الدستورية التي تشير إلى حق العامل في الاستقالة، فتحويل الأخير إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة لا يجعله أسيراً لدى رب العمل، فقد يرى العامل أن هناك من هو أفضل من رب العمل، أو قد يجد عملاً آخر ينال منه أجراً أكبر. هذا إلى جانب شعور العامل بكرامته، وبأنه ليس في حالة تبعية دائمة لرب عمل واحد.

ولما كان الحق في الاستقالة يتعلق بحرية العامل في العمل، وكان هذا من الحقوق الملازمة للشخصية، فإن تمتع العامل به يعد من النظام العام. ولهذا لا يجوز الاتفاق على حرمان العامل من الحق في الاستقالة. والأمر على خلاف ذلك بالنسبة لصاحب العمل، نظراً لأنه لا يمس حريته الشخصية، ولهذا يجوز الاتفاق على تقييد حرية صاحب العمل في إنهاء العقد.

وقد توصل الباحث لعدة نتائج من أهمها: أن العقد غير المحدد المدة لو لم يسمح بإنهائه بالإرادة المنفردة لطرفي العقد، خاصة من جهة العامل، لأدى ذلك إلى تأييد عقد العمل. فعدم الاتفاق بين الطرفين على إنهاء العقد في وقت محدد يؤدي إلى استمرار العقد إلى فترة مؤبدة وهذا ما لا يجوز.

أقر كل من المنظم السعودي والمشرع المصري بحق العامل في الحصول على مقابل عن إجازته السنوية التي لم يحصل عليها أثناء الخدمة، فقد ينتهي عقد العمل دون أن يكون العامل قد حصل على إجازته السنوية أو حصل عليها بأكملها.

الكلمات المفتاحية: حقوق العامل، حقوق العامل المستقيل، حقوق العامل في القانون السعودي، حقوق العامل في الفقه الإسلامي

The Rights of Resigned Workers Under the Saudi Labor System

A Comparative Analytical Study

Muhammad Muhammad Ahmad Ajiz

Department of Sharia Policy at the Higher Institute of the Judiciary

Imam Muhammad ibn Saud Islamic University, Riyadh

Email: mmagiz@ymamu.edu.sa

Abstract :

Resignation is one of the most important reasons for termination of an employment contract. Giving an employee the freedom to resign is considered a basic right and a requirement of freedom of work. Therefore, we do not accept any international or constitutional texts that refer to the employee's right to resign. Authorizing the employee to terminate the employment relationship voluntarily does not make him a prisoner of the employer. The employee may find someone better than the employer, or he may find another job that pays him more.

Since the right to resign is related to the employee's freedom at work, and is an inherent right of the individual, the employee's enjoyment of this right is considered a matter of public order. Therefore, it is not permissible to agree to deprive the employee of the right to resign. The situation is different for the employer, as it does not affect the employee's personal freedom. Therefore, it is permissible to agree to restrict the employer's freedom to terminate the contract.

The researcher reached several conclusions, the most important of which is that if an indefinite-term contract does not permit termination by the unilateral will of both parties, particularly the worker, this will lead to the perpetuation of the employment contract. Failure to agree between the two parties to terminate the contract at a specific time will result in the contract continuing for a perpetual period, which is not permissible.

Keywords: Worker's Rights, Resigned Worker's Rights, Worker's Rights In Saudi Law, Worker's Rights In Islamic Jurisprudence

أ. موضوع البحث وأهميته:

تعد الاستقالة أحد أهم أسباب انتهاء عقد العمل، وإعطاء العامل حرية الاستقالة يعتبر من الحقوق البديهية ومقتضيات حرية العمل، ولذلك فإننا نعدم النصوص الدولية أو الدستورية التي تشير إلى حق العامل في الاستقالة، فتحويل الأخير إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة لا يجعله أسيرا لدى رب العمل، فقد يرى العامل أن هناك من هو أفضل من رب العمل، أو قد يجد عملا آخر ينال منه أجرا أكبر. هذا إلى جانب شعور العامل بكرامته، وبأنه ليس في حالة تبعية دائمة لرب عمل واحد.

ولما كان الحق في الاستقالة يتعلق بحرية العامل في العمل، وكان هذا من الحقوق الملازمة للشخصية، فإن تمتع العامل به يعد من النظام العام. ولهذا لا يجوز الاتفاق على حرمان العامل من الحق في الاستقالة. والأمر على خلاف ذلك بالنسبة لصاحب العمل، نظرا لأنه لا يمس حريته الشخصية، ولهذا يجوز الاتفاق على تقييد حرية صاحب العمل في إنهاء العقد.

ولا ترد الاستقالة إلا على العقد غير المحدد المدة، أما العقد ذي المدة المحددة فهو يقيد طرفيه إلى نهاية مدته ويعتبر إنجازه قبل ذلك إنهاء مبسر يخول لصاحب العمل المطالبة بالتعويض، دون حاجة إلى إثبات أي تعسف آخر^١.

وقد عرض كل من المنظم السعودي والمشرع المصري لحق العامل في الاستقالة في كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري.

١ ينبغي ملاحظة أن للعامل وحده حق إنهاء العقد بإرادته المنفردة بعد انقضاء خمس سنوات من الخدمة دون اشتراط موافقة صاحب العمل على استقالة العامل، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة (م.٦٧٨/٢مدي).

فالمادة الخامسة والسبعون من نظام العمل السعودي تنص على أنه " إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه الى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوما إذا كان أجر العامل يدفع شهريا، ولا تقل عن ثلاثين يوما بالنسبة الى غيره"^١.

أما قانون العمل المصري فقد تناول حق العامل في الاستقالة في المادة ١١٠ من قانون العمل المصري التي تنص على أنه " مع عدم الاخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.

ويجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء الى مبرر مشروع وكاف يتعلق باخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفاءته.

كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء الى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الانهاء في وقت ملائم"^٢.

ويترتب على الاستقالة عدة حقوق للعامل، فالعامل المستقيل يحتاج إلى شهادة خدمة، وقد يستحق مكافأة عن مدة خدمته، كما قد يستحق معاشا أو تعويضا بحسب الأحوال، وقد يكون له أجرا متأخرا طرف صاحب العمل، كما قد يكون له مقابل إجازة سنوية أثناء خدمته.

١ راجع المادة ٧٥ من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٥١

وتاريخ ٢٢ / ٠٨ / ١٤٢٦

٢ راجع المادة ١١٠ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ب . الإشكالية التي يثيرها البحث:

موضوع هذا البحث المتمثل في حقوق العامل المستقيل، يطرح إشكالية تتعلق بالحقوق التي تنشأ للعامل على أثر استقالته، والتي ستحاول هذه الدراسة معالجتها بالبحث والتحليل من خلال التساؤلات التالية:

١. ما مدى حق العمل في الحصول على مقابل عن إجازته السنوية التي لم يحصل عليها أثناء الخدمة، فقد ينتهي عقد العمل دون أن يكون العامل قد حصل على إجازته السنوية أو حصل عليها بأكملها؟

٢. وما مدى حق العمل في الحصول على أجوره المتأخره التي لم يكن قد حصل عليها لدى رب العمل؟.

٣. وما مدى حق العمل في الحصول على شهادة خدمة تفيد أنه كان يعمل لدى صاحب العمل ليعتمد عليها في الحصول على عمل جديد ولتبيين خبرته في العمل؟.

٤. وما مدى حق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة؟

٥- وما مدى حق العمل في مطالبة صاحب العمل بتسليمه الأوراق والمستندات المودعة في ملفه؟.

٦. والى أي حد استطاعا كل من المنظم السعودي والمشرع المصري التوفيق بين مصالح صاحب العمل ورعاية العامل في جميع التساؤلات السابقة؟

ج . أهداف البحث:

إذا كان لكل بحث هدف يسعى الباحث الى تحقيقه، فإن هدفنا من خلال هذا البحث هو بيان ماهية الحقوق التي كفلها المنظم السعودي والمشرع المصري للعامل كأثر للاستقالة المقدمة منه، ولتحقيق هذه الاهداف سلطنا منهجا علميا واقعيا، يتسم بالعمق والشمول مستعينين في ذلك بالأنظمة القانونية في كل من السعودية ومصر .

د. تحديد نطاق البحث:

يقتصر نطاق هذه الدراسة على بيان الحقوق التي يتمتع بها العامل عقب تقديمه لاستقالته من العمل في كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري، وبالتالي فإنها لا تشمل التمييز بين الاستقالة وبعض النظم المشابهة، كما لا تشمل أيضا بيان الطبيعة القانونية للاستقالة ومدى اعتبارها حق، كذلك لا تشمل أركان الاستقالة وشروط صحتها، كما يخرج عن نطاق الدراسة أيضا صور الاستقالة والقيود الواردة عليها^١.

هـ. الدراسات السابقة:

بناء على بحثي في المكتبات سواء في المملكة العربية السعودية أو مصر، وقفت على بعض الدراسات السابقة التي تناولت الاستقالة بشكل عام، ومن ذلك:

١- النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، للدكتور عبداللطيف رسلان^٢.

٢- جدلية الاستقالة في قانون العمل (استجلاء الفقه واستمداد التشريعات المقارنة، للقاضي/ عبدالله بن خليفة الحصان ١٤٤٦ / ٢٠٢٤).
ويلاحظ أن هذا البحث لم يتعرض مطلقا لحقوق العامل كأثر لاستقالته.

و. خطة البحث وتقسيمه:

مما سبق يتضح لنا أن دراسة الحقوق التي تنشأ للعامل كأثر لتقديم استقالته، سواء في المملكة العربية السعودية أو في مصر، تنتسب إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: حقوق العامل المستقيل الناشئة قبل انتهاء العقد.

المبحث الثاني: حقوق العامل المستقيل الناشئة بعد انتهاء العقد.

١ راجع في كل ذلك بحثنا بعنوان " الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٨.

٢ منشورات دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٤.

المبحث الأول

حقوق العامل المستقيل الناشئة قبل انتهاء العقد

ينشأ للعامل حقوق أثناء تنفيذ العقد قبل صاحب العمل، فالعامل ينشأ له الحق في إجازة سنوية، كما يتقاضى أجره عن عمله، ويقضي القانون بأن يحصل العامل على إجازته سنويا بصفة دورية، كما يحصل على أجره شهرياً أو أسبوعياً حسب ما إذا كان معيناً بالماهية الشهرية أو غير ذلك. غير أن عقد العمل قد ينتهي دون أن يكون العامل قد حصل على إجازته السنوية أو حصل عليها بأكملها، وقد ينتهي العمل دون أن يكون قد حصل على أجره أو يكون له أجر متأخر لدى صاحب العمل. وفي هذه الحالات فإن الاستقالة تعجل بتسوية مركز العامل للحصول على حقه في الأجازة السنوية، كما تعجل بتسوية أجره المتأخر لدى صاحب العمل.

وعلى ذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: استحقاق مقابل الأجازة السنوية.

المطلب الثاني: استحقاق الأجر المتأخر.

المطلب الأول

استحقاق مقابل الأجازة السنوية

الفرع الأول

استحقاق مقابل الأجازة السنوية في نظام العمل السعودي

تنص المادة ١١١ من نظام العمل السعودي على أنه " للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، وذلك بالنسبة الى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها، كما يستحق أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل". ويستفاد من هذا النص أنه إذا استقال العامل وكان له متبقي من الأجازة ولم يحصل عليها فيكون له الحق في الحصول على أجر الإجازة، أي ما يقابلها نقداً دون حد أقصى، كما يستحق أجر الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل. ويتم حساب السنة من تاريخ بدء الخدمة. ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات أن العامل حصل على إجازة مدفوعة الأجر.

ونظرا لاعتراف المنظم السعودي صراحة بحق العامل في الحصول على مقابل الأجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها، فإنه لم يثر أي خلاف في الفقه القانوني السعودي حول تحديد طبيعة هذا المقابل كما حدث في الفقه القانوني المصري^١.

غير أن التساؤل يثور عما إذا كانت جميع مفردات الأجر وملحقاته تدخل في حساب الأجر عن مقابل الأجازة؟

وبالرجوع لمفهوم الأجر في المادة الثانية من نظام العمل السعودي، نجد أنه ينقسم الى أجر أساسي وأجر فعلي. الأجر الأساسي هو: "كل ما

١ انظر في هذا ما سيأتي

يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافا اليه العلاوات الدورية^١.

أما الأجر الفعلي فهو: "الأجر الأساسي مضافا اليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل. ومن ذلك:

١. العمولة، أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الانتاج أو تحسينه.

٢. البدلات التي يستحقها لقاء بذلها، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله.

٣. الزيادات التي تمنح وفقا لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.

٤. المنحة أو المكافأة: هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءا من الأجر لا تبرعا.

٥. الميزات العينية: هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة، ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك".

١ راجع المادة الثانية من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١

وتاريخ ٢٢ / ٠٨ / ١٤٢٦

ويستفاد من نص المادة الثانية أن الأجر التي يحسب على أساسه مقابل الاجازة هو الأجر الأساسي بالدرجة الأولى، أما الأجر الفعلي فيشترط لدخول مفرداته وعناصره ضمن حساب مقابل الاجازة السنوية أن تأخذ حكم الأجر وذلك بأن تتقرر هذه المفردات للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل، أو جرى العرف بدفعها للعامل، وفيما يلي تفصيل ذلك:

- فبالنسبة للعمولة لا يلتزم صاحب العمل بدفعها إلا إذا تم الاتفاق عليها في العقد أو جرى العرف بمنحها، والأصل أنها من الملحقات غير الدائمة للأجر، حيث إنها لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز على العمل، بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، فإذا لم يباشر العامل العمل المقرر له عموله، فإنه لا يستحقها، كما أنه لا يستحق هذه العمولة في حالة وقف العقد وفي حالة إيقافه عن العمل، وخلال الأجازات بالنسبة لعمولة التوزيع وعمولة البيع^١، ومن ثم لا تدخل ضمن حساب مقابل الاجازة السنوية في هذه الحالات.

أما بالنسبة للبدلات، فهناك نوعان من البدلات التي تمنح للعامل:

. البديل الذي لا يعتبر جزءا من الأجر، ويقصد به المبالغ التي يدفعها صاحب العمل للعامل عوضا عن النفقات الفعلية التي ينفقها العامل بمناسبة أدائه لعمله، والبديل بهذا المعنى لا يعد جزءا من الأجر، ومن ثم لا يدخل في حساب الأجر عن مقابل الاجازة.

١ راجع في ذلك د. رزق بن مقبول الرئيس، د. رضا بن محمود العبد، شرح أحكام نظام

العمل السعودي، ١٤٣٨ / ٢٠١٧، مكتبة الشقري الرياض، ص ١٠٩.

- البديل الذي يعتبر جزء من الأجر، مثل بدل طبيعة العمل، وبدل العدوى وبدل المخاطر، فهي مبالغ يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، وتدخّل ضمن حساب الأجر، وتعد جزءاً من الأجر، وبالتالي تدخّل في حساب الأجر عن مقابل الاجازة.

لكن يشترط لاعتبار البديل جزءاً من الأجر في هذه الحالة، ومن ثم يدخل في حساب الأجر عن مقابل الاجازة توافر شرطين:

الشرط الأول: أن يعطى الأجر للعامل لقاء مخاطر يتعرض لها في أدائه لعمله أو طاقة يبذلها، كبديل العدوى، وبدل الخطر، وبدل طبيعة العمل، وبدل العمل ليلاً، وبدل الساعات الإضافية، وبدل الاغتراب.

الشرط الثاني: أن تستمر الظروف التي دعت الى تقريره قائمة لم تتغير أو تزول، حيث إن اعتبار البديل من صور الأجر مرهوناً بالظروف التي أدت الى تقريره^١.

أما بالنسبة للزيادات التي تمنح للعامل وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة، فالقاعدة أن صاحب العمل لا يلتزم بدفع هذه الزيادات للعامل إلا إذا نص عليها النظام أو لائحة تنظيم العمل في المنشأة، أو إذا تم الاتفاق عليها في عقد العمل أو إذا جرى العرف بمنحها حتى أصبحت تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر، ومن ثم تدخّل ضمن حساب الأجر عن مقابل الاجازة.

أما المنحة أو المكافأة، فهي تعتبر جزءاً من الأجر، بحسب قول المنظم السعودي، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال

١ راجع في ذلك د. رزق بن مقبول الرئيس، د. رضا بن محمود العبد، شرح أحكام نظام

العمل السعودي، مرجع سابق، ص ١١٠.

يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، ومن ثم تدخل في حساب الأجر عن مقابل الإجازة.

أما عن الميزات العينية، فهي تعد جزءاً من الأجر، ومن ثم تدخل في حساب الأجر عن مقابل، متى التزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل، وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة، ما لم تقدر في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك^١.

ويتم حساب مقابل الأجازة السنوية على أساس عدد أيام الإجازات المستحقة للعامل في العام طبقاً للمادة التاسعة بعد المائة من نظام العمل السعودي والتي تنص على أن "يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزداد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدماً".

١ راجع نص المادة الثانية من نظام العمل السعودي.

الفرع الثاني

استحقاق مقابل الأجازة السنوية في قانون العمل المصري

تنص المادة ٤٨ من قانون العمل على أنه "..... ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد".

ويستفاد من هذا النص أن المشرع قد ألزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر. فإذا استقال العامل وكان له متبقي من الأجازة ولم يحصل عليها فيكون له الحق في الحصول على ما يقابلها نقداً. دون حد أقصى. لاستحالة إعطاء الأجازة عيناً نظراً لانتهاء عقد العمل.

وقد حسم المشرع بهذا النص خلافاً كان قد أثير بصدد حكم المادة ٤٧. المقابلة من القانون الملغي حول استحقاق العامل في صرف مقابل رصيد أجازاته الاعتيادية المستحقة والتي لم يستعملها حتى تاريخ انتهاء خدمته وهل يمكنه أن يصرف المقابل النقدي دون حد أقصى، أي مهما بلغت مدة الأجازات التي لم يستعملها، أم أن هناك حد أقصى لهذا المقابل^١؟ ويشترط لتطبيق النص أن يكون قد نشأ بالفعل حق للعامل في الأجازة، وينشأ هذا الحق إذا أمضى العامل خدمة متصلة قدرها ستة أشهر على الأقل لدى صاحب العمل (م٤٧ عمل)، فلو قلت مدة العمل عن هذا الحد، فإن حقه في الأجازة السنوية لا يثبت، وبالتالي فلا يعوض عن أجازته السنوية إذا استقال قبل فوات هذه المدة.

١ انظر في تفصيل هذا الخلاف د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي،

الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣، ص ٥٠١. ٥١٠

ويقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات أن العامل حصل على إجازة مدفوعة الأجر، فإذا عجز عن ذلك كان ملزماً أن يؤدي للعامل أجره عن أيام الإجازة التي لم يحصل عليها، سواء استقال خلال السنة الأولى من التحاقه بالعمل أو بعد انقضاء سنة كاملة، فيستحق مقابل أجازته السنوية نقداً، وبنسبة المدة التي قضاها في خدمة صاحب العمل^١.

أولاً. الطبيعة القانونية لمقابل الإجازة:

على الرغم من اعتراف المشرع الصريح بحق العامل في الحصول على مقابل الإجازة السنوية، إلا أنه قد ثار خلاف في الفقه حول تحديد طبيعة هذا المقابل، فذهب رأي إلى أن مقابل الإجازة يعد بمثابة جزء من الأجر الذي يحصل عليه العامل نظير قيامه بالعمل لدى صاحب العمل، ومن ثم يدخل هذا المقابل ضمن ملحقات أجر العامل، وتبرير ذلك أن السبب الوحيد لاستحقاق هذا المقابل يكمن في أداء عمل سابق قام به العامل قبل أن يتحقق سبب الانتهاء^٢.

وذهب رأي آخر^٣ إلى اعتبار مقابل الإجازة بمثابة تعويض، فحق العامل في الإجازة متعلق بالنظام العام، ولذلك فإن العامل ينشأ له الحق في مقابل الإجازة والحق في التعويض طبقاً للمبادئ العامة نتيجة عدم حصوله على الإجازة.

والواقع أن المشرع لم يشأ أن يترك استحقاق مقابل الإجازة عند ترك العمل لتقدير العامل أو صاحب العمل، إذا لو ترك لتقديرهما لكان الاختلاف كثيراً حول التقدير، ولكنه أعطاه حكم الأجر حين نص " فإذا

١ د. أحمد حسن البرعي، الوسيط، مرجع سابق، ٥١٠. ٥١١

2 Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, 20e édition, 2000. . P.968 .]

٣ د. أكثم الخولي، دروس في قانون العمل، ١٩٥٧، ص ٣٢١

انتهت علاقة العمل قبل استفاد العامل رصيد أجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد" ، ومتى سلمنا بأن المشرع أعطى حكم الأجر لما يحصل عليه العامل من مبالغ نظير عدم حصوله على الأجازة، فإن هذه المبالغ تخضع للنظام القانوني للأجر من حيث عدم القابلية للحجز أو المقاصة أو الامتياز والتقدم.

ثانيا . عناصر مقابل الأجازة:

إذا كان المشرع قد أعطى حكم الأجر لما يحصل عليه العامل من مبالغ نظير عدم حصوله على الأجازة، فهل يدخل في حساب الأجر عن مقابل الأجازة جميع مفردات الأجر وملحقاته؟

ذهبت محكمة النقض^١ إلى أن الأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الأجازة هو الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل مقابل ما يؤديه العمل من عمل بغير أن يكون هناك اعتبار لما قد يكون هناك من ملحقات للأجر، فيجب النظر إلى كل واحد من المفردات والملحقات على حده، فإن اتفق في طبيعته وحكمته مع ما يستحقه العامل وهو غائب بعذر قانوني، ففي هذه الصورة يضم الملحق إلى الأصل في حساب مقابل الأجازة.

وعلى ذلك يشمل مقابل الأجازة الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل مقابل ما يؤديه من عمل، أما ملحقات الأجر فتتضم إذا كانت تتفق في طبيعتها وحكمتها مع ما يستحقه العامل وهو غائب. ولنضرب بعض الأمثلة فيما يتعلق بملحقات الأجر: .:

١ نقض مدني مصري الطعن رقم ٢١٥ جلسة ١٦/١٢/١٩٧٢، نقض مدني مصري الطعن ٦٦٩ لسنة ٤٠ ق جلسة ٢٧/١١/٠٠٧٦ الهوارى ق ٩٨،٠٦٣.

أ . المنح والمكافآت:

المنحة هي مبلغ من النقود أو أداء عيني يعطيه صاحب العمل لعماله زيادة على أجورهم المحددة في العقد بمناسبة عيد من الأعياد أو في أوقات معينة من السنة أو في ختام السنة أو الميزانية، والأصل أنها لا ترتبط بنجاح المنشأة وتحقيقها أرباح، وقد جرى العمل على تسمية المنحة التي تعطى سنويا بالمكافأة السنوية^١.

أما المكافأة فهي نوع من المنح يعطيه صاحب العمل للعامل جزاء أمانته أو كفاءته، ومثلها المكافأة التشجيعية التي تعطى للعامل الذي يحقق وفرا في استخدام المواد الأولية، أو ينجز العمل في موعده^٢، وكذلك مكافأة زيادة الإنتاج وتمنح لمن يزيد إنتاجه عن معدل معين^٣.

والأصل أن المنحة، ومثلها في ذلك المكافأة، تبرعية وبالتالي لا تحتسب في الأجر، فصاحب العمل غير ملزم بأدائها لعماله، وهو يستطيع الحصول على خدمات العامل دون أن يدفع منحا.

ولكن إذا كانت المنحة بحسب الأصل لا تعتبر أجرا ولا جزءا من الأجر لعدم التزام رب العمل بها، فإن وصف المنحة يتغير إذا أصبح صاحب العمل ملتزما بها، فتصبح جزءا لا يتجزأ من الأجر، أيا كان مصدر

١ استئناف القاهرة في ١٨ ديسمبر ١٩٥٦ مدونة الفكهاني ج ١ مجلد ١ ٥٣٥ رقم ٤٢٩،

القاهرة الابتدائية في ٢١ يونية ١٩٥٤ المرجع السابق ص ٥٥١ رقم ٤٤٢، هيئة

تحكيم القاهرة في ٢٩ مارس ١٩٥٨ المرجع السابق ص ٥٥٧ رقم ٤٤٦

٢ نقض عمل في ٢ يونية ١٩٧٩ مجموعة النقض المدني السنة ٣٩ العدد ٢٧٩ رقم ٢٧٩
صفحة ٥٠٥.

٣ نقض عمل في ١٨ ديسمبر ١٩٧٦ مجموعة النقض المدني ٢٧-١٧٧٨، وفي

٣ يونية ١٩٧٨ مجموعة النقض المدني ٢٩-٤٣-١٣٩٨.

هذا الالتزام، وقد نص قانون العمل على هذا الحكم فاعتبر المنحة أجراً متى كانت متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات (م ٥/١ عمل).

فيثبت وصف الأجر للمنحة وينتفي عنها صفة التبرع إذا كانت مقررة بناء على نص وارد في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو النظام الأساسي للعمل^١.

أما إذا كان مصدر المنحة هو جريان العدة أو الاعتياد على صرفها، فإنها لا تعتبر أجراً إلا إذا كانت تتصف بالعمومية والاستمرار والثبات^٢. فإذا اكتسبت المنح والمكافآت صفة العمومية والدورية بحيث أصبحت جزءاً لا يتجزأ من الأجر، فإن العامل المستقيل لا يحرم من نصيبه في المنح والمكافآت بالقدر الذي يستحقه عن مدة عمله في هذه السنة^٣.

ب . العلاوات:

يعتبر جزءاً من الأجر ما يتقاضاه العامل علاوة على أجره الأساسي من مبالغ بوصفها علاوة أو إعانة كعلاوة غلاء المعيشة والأعباء العائلية والعلاوة الدورية، سواء كان التزام رب العمل بهذه العلاوة ناشئاً عن القانون أم كان هذا الالتزام ناشئاً عن اتفاق في عقد العمل الفردي أو الجماعي، أو نص في لائحة النظام الأساسي للعمل، أو جريان رب العمل على دفع

١ د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة ١٩٩٤، ص ٤١٤

٢ انظر في ذلك بالتفصيل د. حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص

٢١٥.٢٠٩

٣ د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٤٢٣، القاهرة الابتدائية في ١٩٥٥/٥/٢ مدونة

الفكاهاني ج ١ مجلد ١ ص ٥٦٢ رقم ٤٥٢، ٤/٢٣ / ١٩٥٦ المرجع السابق رقم ٤٥٤

هذه الإعانة بصفة عامة ومستمرة حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر، وقد نصت المادة ٣/١ من قانون العمل صراحة على اعتبار العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها أجراً.

وعلى هذا يتم احتساب كافة العلاوات ضمن الأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الأجازة السنوية، لأن ذلك يتفق في طبيعته وحكمته مع ما يستحقه العامل.

ج . الامتيازات العينية كبديل السكن وبدل الطعام:

والمزايا العينية هي كل ما يحصل عليه العامل مقابل العمل في غير صورة النقود^١. وقد اعتبر المشرع الميزة العينية من قبيل الأجر متى كان صاحب العمل التزم بها دون أن تستلزمها مقتضيات العمل. والالتزام قد يكون إما بناء على نص في العقد أو لائحة تنظيم العمل، أو بناء على نص القانون أو بناء على ما جرى عليه العرف على نحو مستقر^٢.

وعلى الرغم من أن المشرع اعتبر المزايا العينية أجراً، إلا أن هذه الامتيازات تفترض وجود العامل في العمل وهي لا تتفق في طبيعتها أن تلحق بالأجر في حساب مقابل الأجازة السنوية، ولذلك فهي لا تدخل ضمن الأجر في حساب مقابل الأجازة عند الاستقالة، إلا إذا تم الاتفاق بشأنها على أن تدخل ضمن الأجر^٣.

١ د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٤٠٥، حسام الدين كامل الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٣٠، د. أحمد حسن البرعي، الوسيط، مرجع سابق، ص ٢٠١ وما بعدها.

٢ د. حسام الدين كامل الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٣١. ٢٣٢

٣ د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٤٠٨، د. محمد عماد محمد أحمد، آثار انتهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، عين شمس، بدون تاريخ، ص ٢٦٣.

ثالثاً . حساب مقابل الأجازة:

يتم حساب مقابل الأجازة السنوية على أساس عدد الأيام المستحقة للعامل طبقاً للمادة ٤٧ عمل والتي تقضي بأن " تكون مدة الأجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر، كما تكون الأجازة لمدة ثلاثين يوماً لمن تجاوز سن الخمسين، ولا يدخل في حساب الأجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق أجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل.

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الأجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي الجهات المعنية".

وعلى ذلك يستحق العامل مقابله نقداً إذا لم يكن قد حصل عليها. ويتم حساب السنة من تاريخ بدء الخدمة وليس في بداية السنة المالية، ويجوز لصاحب العمل أن ينظم الأجازات وفقاً لبداية تاريخ معين، بشرط أن يمنح العامل أجازة جزئية عن المدة التي قضيت قبل هذا التاريخ.

المطلب الثاني

استحقاق الأجر المتأخر

الفرع الأول

استحقاق الأجر المتأخر في نظام العمل السعودي

تنص المادة الثامنة والثمانون من نظام العمل السعودي على أنه " إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع . على الأكثر- من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية. أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين. ولصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل".

ويستفاد من هذا النص أن المنظم السعودي أمهل صاحب العمل، حال استقالة العامل، أسبوعين لتصفية حقوقه كاملة، ومن ثم فلا تقبل دعوى المطالبة بالأجر إذا رفعت قبل مضي أسبوعين من تاريخ الاستقالة. ولعل الحكمة في إمهال المنظم السعودي لصاحب العمل أسبوعين لتصفية حقوق العامل الذي يترك العمل بإرادته، هو أن يبعد عن صاحب العمل عنصر المفاجئة، علاوة على أن العامل الذي يترك العمل طواعية قد لا يكون في حاجة ملحة لأجره فور الاستقالة، لأنه هو الذي اختار الوقت الذي يتناسب مع ظروفه.

لكن ينبغي على العامل المستقيل أن يطالب صاحب العمل باستيفاء حقوقه خلال مدة لا تزيد عن اثني عشر شهرا من تاريخ انتهاء العقد، وإلا تعرض تعرضت الدعوى لعدم القبول أمام المحاكم العمالية، حيث تنص المادة الرابعة والثلاثون بعد المائتين من نظام العمل السعودي على أنه " لا تقبل أمام المحاكم العمالية أي دعوى تتعلق بالمطالبة بحق من الحقوق المنصوص عليها في هذا النظام أو الناشئة عن عقد العمل بعد مضي اثني

عشر شهرا من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ما لم يقدم المدعي عذرا تقبله المحكمة، أو يصدر من المدعي إقرار بالحق".

وغني عن البيان أن لصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل، هذا وتجدر الإشارة الى أن نظام العمل السعودي لم يتضمن نصوصا متعلقة بتقادم الحق، ذلك أن الحقوق لا تتقادم في الشريعة الإسلامية مهما مضى عليها من زمن ، فالتقادم المنصوص عليه في المادة الرابعة والثلاثون بعد المائتين يتعلق بتقادم الدعوى فقط، ومن ثم يفقد الالتزام عنصر المسؤولية ويتحول من التزام مدني الى التزام طبيعي، فإذا ما قام صاحب العمل بالوفاء به، عالما بأنه ليس مجبرا قانونا، وكانت ارادته صحيحة خالية من الغلط والتدليس والاكراه، وكان كامل الأهلية، فإن هذا الوفاء يكون صحيحا ولا يعتبر تبرعا، ولا دفعا لما لا يستحق^١.

ولعل الحكمة في انقضاء الدعوى العمالية الناشئة عن عقد العمل، بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ انتهاء علاقة العمل، ترجع إلى رغبة المنظم السعودي في تصفية المراكز النظامية بين العامل وصاحب العمل وإلى ضرورة استقرار الأوضاع.

١ لمزيد من التفصيل حول فكرة الالتزام الطبيعي وآثاره، راجع في ذلك د. محمد جبر الألفي ، معالم النظرية العامة للالتزام، الجزء الثاني، أحكام الالتزام، الطبعة الأولى ١٤٢٩/١، ص ٢٣ وما بعدها.

الفرع الثاني

استحقاق الأجر المتأخر في قانون العمل المصري

قد يستقيل العامل دون أن يكون قد حصل على أجره أو يكون له أجر متأخر لدى صاحب العمل. وفي هذه الحالات فإن الاستقالة تعجل بتسوية مركز العامل للحصول أجره المتأخر لدى صاحب العمل.

حيث نصت المادة ٣٨/د من قانون العمل على أنه "إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات".

فالمشرع أمهل صاحب العمل، حال ترك العامل للعمل طواعية (الاستقالة)، أسبوعاً يمضي قبل إلزامه بأداء الأجر، ويترتب على ذلك عدم قبول دعوى المطالبة بالأجر إذا رفعت قبل أوان استحقاقه. والسبب الذي دعا المشرع إلى إمهال رب العمل في أداء أجر العامل الذي يترك العمل طواعية هو أن يقيه من أثر المفاجأة هذا إلى أن العامل الذي يترك العمل لا يكون عادة في مسيس الحاجة لأجره فور ترك العمل لأنه هو الذي اختار الوقت الذي يتلاءم طبعاً مع ظروفه^١.

غير أنه ينبغي على العامل المستقيل مطالبة صاحب العمل باستيفاء حقه في الأجر المتأخر خلال مدة معينة من تاريخ انتهاء العقد، وإلا تعرض للتقادم المسقط.

١ د. على عوض، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية،

الإسكندرية ٢٠٠٣، ص ٢٩٠

ولم يتضمن قانون العمل نصوصاً متعلقة بالتقادم، ولذلك يخضع التقادم للأحكام الواردة في القانون المدني. وقد تضمن هذا القانون نوعين من القواعد:

أولاً . التقادم الخمسي: .

تنص المادة ٣٧٥/١ من القانون المدني " يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقره المدين كأجر المباني والأرض الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات.
ثانياً . التقادم الحولي: .

تنص المادة ٣٧٨/ب مدني " يتقادم بسنة واحدة حقوق العمال والخدم والأجراء عن أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا من توريدات. ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين أنه أدى الدين فعلاً.."

ويتضح من هذين النصين وجود تعارض بين كل منهما ذلك أن المادة ٣٧٥ مدني تنص على التقادم بخمس سنوات وشملت المهايا والأجور. وفي نفس الوقت تنص المادة ٣٧٨ على التقادم الحولي لحقوق العمال والخدم والإجراء من أجور يومية وغير يومية.

ولكن الاختلاف واضح فيما بينهما ذلك أن المادة ٣٧٥ مدني تقرر للمدين أن يتمسك بالتقادم بعد انقضاء خمس سنوات، إلا أنها لم تضع قيداً على هذا التمسك بالتقادم، بحيث إذا تمسك المدين بعد انقضاء خمس سنوات بالتقادم حتى ولو لم يكن قد وفي الدين، فإن تمسكه يكون صحيحاً. ولا يستطيع العامل أن يطالب صاحب العمل بهذا الحق سواء كان مستمراً في عمله أو كانت علاقة العمل قد انتهت.

١ د. محمد عماد محمد أحمد، رسالة مشار إليها سابقاً، ص ٢٨٣.

بينما المادة ٣٧٨ مدني تقرر للمدين أن يتمسك بالتقادم، ولكنها اشترطت لصحة ذلك أن يحلف المدين اليمين على أنه أدى الدين فعلاً، فإذا نكل المدين حكم عليه بالدين ولا يتقادم الدين بعد ذلك إلا بمضي خمسة عشر سنة من وقت الحكم^١.

وتجدر الإشارة إلى أن الفقه الفرنسي الحديث قد انتقد التقادم الحولي للأجر الذي عفا عليه الزمن لانتشار التعليم بين العمال، ووضع نظم قانونية لإثبات الوفاء بالأجر وسقطت بهذا طريقة الوفاء التي كانت حكمته، كما أن تعقد طرائق تحديد الأجر يمكن أن يؤدي إلى عدم إدراك العامل لمضمون حقوقه فيرجع عدم مطالبته بالحق الذي له إلى جهله به. وازمحت الآن قيمة اليمين التي تعززها لذبول الوازع الديني في نفوس الأفراد بعد أن كانت العقيدة الدينية في العصور الماضية أداة إثبات جيدة^٢.

لذلك نادى الفقه الفرنسي بإلغاء هذا التقادم القصير، وإخضاع الأجر للتقادم الخمسي، باعتباره ديناً دورياً متجدداً، واستجاب المشرع الفرنسي لندائه بقانون ١٦ يوليو ١٩٧١، ويجدر بالمشرع المصري أيضاً إلغاء المادة ١/٣٨٧ ليظل تقادم الأجر خاضعاً للمادة ١/٣٧٥ وحدها.

ثالثاً . تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل:

تنص المادة ١/٦٩٨ مدني على أنه "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المؤبقة في جملة الإيراد، فإن المدة

١ المرجع السابق

٢ انظر في ذلك د. محمود جمال الدين ذكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، القاهرة ١٩٨٢، ص ٧٨٢، ٧٨٣ والمراجع التي أشار إليها سيادته.

فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد".

والحكمة التي من أجلها تقرر انقضاء الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بعد مرور سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل ترجع إلى رغبة المشرع في تصفية المراكز القانونية بين العامل وصاحب العمل وإلى استقرار الأوضاع^١.

وفي حكم لمحكمة النقض المصرية قررت أنه " تسقط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني الذي يقوم على اعتبارات المصلحة العامة هي ملائمة استقرار الأوضاع على اعتبارات من العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل"^٢.

ويتقادم الحق في الدعوى بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل. سواء كانت هذه الدعوى متعلقة بالحقوق الناشئة خلال سريان العقد كالأجر أو الحقوق التي تترتب على انتهاء العقد كمكافأة الخدمة أو التعويض عن إنهاء العقد مبسراً أو إنهاء تعسفياً^٣.

فإذا كان للعامل أجراً متأخراً وانتهى عقد العمل بالاستقالة فينتقادم الحق في المطالبة بالأجر بانقضاء سنة من تاريخ الاستقالة، ويبدأ التقادم منذ لحظة انتهاء العقد، ولكن بالنسبة لتقادم دعوى الأجر في صورة الأرباح

١ نقض مدني ١٩٦٧/٦/٧ الهواري ص ٣٥٢ رقم ٢١٧

٢ نقض مدني مصري الطعن ٥٠٤ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/٣/٢٠ الهواري، القاعدة ٩٣.

٣ نقض مدني ١٩٧٢/٣/٣ الهواري ص ٣٥٩، ١٩٧٣/٤/٨ الهواري ص ٣٦٠.

والنسب المئوية في الإيراد، فلا يبدأ التقادم إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد^١.
وتعتبر هذه المدة مدة تقادم وليست مدة سقوط. فلا يسقط الحق في الأجر بل يترتب على ذلك التزام طبيعي على صاحب العمل، ولكن يسقط الحق في رفع الدعوى. ويخضع وقف التقادم وانقطاعه إلى القواعد العامة.

١ نقض مدني ١٤/٥/١٩٨٤ الهواري ج٦ رقم ٥٦ ص ٧٤.

المبحث الثاني

حقوق العامل المستقيل الناشئة بعد انتهاء العقد

إذا انتهى عقد العمل بالاستقالة، سواء كانت بمبرر مشروع أو غير مشروع، فإن هذا الانتهاء يخلف آثارا عامة على حق العامل، فهذا الأخير يحتاج لشهادة خدمة تفيد أنه كان يعمل لدى صاحب العمل ليعتمد عليها في الحصول على عمل جديد ولتبيين خبرته في العمل، كما يحتاج أيضا الى استلام الأوراق والمستندات المودعة ملفه. وقد يكون له الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة.

وعلى ذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: شهادة الخدمة ورد الأوراق والمستندات المودعة ملف العامل.

المطلب الثاني: مكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الأول

شهادة الخدمة ورد الأوراق والمستندات المودعة ملف العامل

الفرع الأول

شهادة الخدمة ورد الأوراق والمستندات المودعة ملف العامل في نظام

العمل السعودي

تنص المادة الرابعة والستون من نظام العمل السعودي على أنه " يلتزم صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل بما يأتي:

١. أن يعطي العامل . بناء على طلبه . شهادة خدمة دون مقابل، يوضح فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير. ولا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسيئ إلى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه.

٢. أن يعيد الى العامل جميع ما أوعه لديه من شهادات أو وثائق. ويستفاد من هذا النص أنه ينظم إعطاء العامل من جهة شهادة عند انتهاء العقد، ومن جهة أخرى الشهادات والوثائق المحفوظة بملف خدمته.

أولاً. شهادة نهاية الخدمة:

يلتزم صاحب العمل بأن يعطي للعامل دون مقابل عند انتهاء عقد العمل شهادة يذكر فيها تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير. ولم يحدد المنظم السعودي مدة معينة يحق للعامل خلالها أن يطلب الشهادة لأن كل ما ذكره في هذا الصدد عبارة "عند انتهاء عقد العمل"، ولذا نرى أنها المدة المعقولة حسب العرف الجاري.

والحكمة من إعطاء العامل هذه الشهادة هي تحقيق مصلحة العامل ومساعدته في الحصول على عمل جديد، وأيضاً تحقيق مصلحة صاحب

العمل المحتمل وذلك بتبصيره وإعلامه بمدة خدمة وخبرة العامل الذي يريد أن يتعاقد معه^١.

لذلك لم يشأ المنظم أن يترك البيانات التي تدون بالشهادة، رهنا بما يراه صاحب العمل، بل حدد المنظم فحوى الشهادة، حيث يجب أن تتضمن تاريخ التحاق العامل بالعمل، وتاريخ انتهاء علاقته به، ومهنته، ومقدار أجره الأخير.

وحسنا فعل المنظم السعودي عندما قرر أنه لايجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة ما قد يسئ الى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه، إذا أن مثل هذه الاساءة فضلا عن أنها تشوه سمعة العامل، فإنها قد تقف حائلاً دون حصوله على عمل جديد.

ولم يحدد المنظم السعودي شكلا معيناً لشهادة نهاية الخدمة، ومن ثم فإن الشهادة يجوز أن تأخذ أي شكل معقول يراه صاحب العمل. ويجب أن تكتب الشهادة باللغة العربية، فإذا كانت بلغة أجنبية يجب أن تترجم بترجمة عربية لبياناتها وأن تكون موقعة من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو المدير المسئول.

والأصل أن يتم تسليم الشهادة إلى العامل بناء على طلبه. غير أن صاحب العمل يلتزم بتسليم الشهادة للخلف العام في حالة وفاة العامل المستقيل، حيث ينشأ لخلفه العام استحقاقات مالية في مواجهة التأمينات الاجتماعية أو في مواجهة أي جهات أخرى، كما يجوز تسليم الشهادة إلى من يحمل توكيلا من العامل باستلام الشهادة. ولا يجوز منع الشهادة عن

١ انظر د. على عوض حسن ، مرجع سابق، ص ٦٥٣، د. محمد عماد محمد أحمد، آثار انتهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، عين شمس، بدون تاريخ، ص ٩٠.

العامل لأي سبب كان، لأنها ليست خلو طرف للعامل، وإنما أساسها حكم أمر من النظام العام.

ثانيا . الالتزام برد الشهادات والوثائق للعامل:

وفقا للفقرة الثانية من المادة الرابعة والستون من نظام العامل السعودي يلتزم صاحب العمل بأن يعيد الى العامل جميع ما أوعه لديه من شهادات أو وثائق، مثل شهادة الميلاد والمؤهل الدراسي، ولم يحدد المنظم موعدا لرد الشهادات والوثائق للعامل. غير أن ذلك لا يتصور إلا عند نهاية العقد، لأنه من غير المنطقي أن يطلب العامل رد شهادته وأوراقه وهي مسوغات تعيينه المحفوظة بملف خدمته، بينما عقده لا يزال سارياً، ولكن يجوز للعامل أن يطلب استلام أي ورقة أو شهادة تخصه لتصويرها أو استخراج صورة رسمية منها، على أن يردها ثانية لصاحب العمل فإذا لم يردها جاز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضده.

ولرب العمل أن يمتنع عن تنفيذ التزامه برد الشهادات والوثائق استعمالا لحقه في الحبس ضمانا لاسترداده ما قد يكون تحت يد العامل بحكم وظيفته من عهدة، نظرا لما بين الأدائين من ارتباط، وفقا للمادة الحادية والتسعون بعد المائة من نظام المعاملات المدنية السعودي^١.

١ تنص المادة ١٩١ من نظام المعاملات المدنية السعودي على أنه " لكل من التزم بأداء شئ أن يمتنع عن الوفاء به ما دام الدائن لم يوف بالتزام في ذمته نشأ بسبب التزام المدين وكان مرتبطا به، ولم يقدم الدائن ضمانا كافيا للوفاء بهذا الالتزام".

الفرع الثاني

شهادة الخدمة ورد الأوراق والمستندات المودعة ملف العامل في قانون العمل المصري

أوجب المشرع على صاحب العمل، بمقتضى نص المادة ٣٠ من قانون العمل "أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها. وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفائه المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل. ويلتزم صاحب العمل أن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها". ويتضح من هذا النص أنه ينظم إعطاء العامل من جهة شهادة عند انتهاء العقد، ومن جهة ثانية شهادة بخبرته وكفائه أثناء مدة العقد وفي نهايته، ومن جهة ثالثة الأوراق والشهادات المحفوظة بملف خدمته. أولاً. شهادة نهاية الخدمة:

يلتزم صاحب العمل بأن يعطي للعامل مجاناً في نهاية عقده شهادة تسجل مدة خدمته وطبيعة عمله. ولم يحدد المشرع مدة معينة يحق للعامل خلالها أن يطلب الشهادة لأن كل ما ذكره في هذا الصدد عبارة "في نهاية عقده"، ولذا نرى مع البعض^١ أنها المدة المعقولة حسب العرف الجاري،

١ انظر د. على عوض حسن ، مرجع سابق، ص ٦٥٣

بحيث يسقط حق العامل في المطالبة بالشهادة بمضي سنة على تاريخ انقضاء علاقة العمل طبقاً للمادة ٦٩٨/١ من القانون المدني. والحكمة من إعطاء العامل هذه الشهادة هي تحقيق مصلحة العامل ومساعدته في الحصول على عمل جديد، وأيضاً تحقيق مصلحة صاحب العمل المحتمل وذلك بتبصيره وإعلامه بمدة خدمة وخبرة العامل الذي يريد أن يتعاقد معه^١.

لذلك لم يشأ المشرع أن يترك البيانات التي تدون بالشهادة، رهناً بما يراه صاحب العمل، بل حدد المشرع فحوى الشهادة. فهناك بيانات إلزامية يجب ذكرها، وهناك بيانات إضافية يجوز ذكرها أو عدم ذكرها في الشهادة. والبيانات الإلزامية هي:

. تاريخ الالتحاق بالخدمة، أي بدء العمل الفعلي لدى صاحب العمل بما في ذلك مدة الاختبار. وكذلك تاريخ انتهاء الخدمة وهو تاريخ انتهاء مهلة الأخطار. وتعتبر فترة الاختبار ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل، وبالتالي لايجوز استنزالها من الشهادة. كذلك فإن مدة وقف العقد تدخل في مدة خدمة العامل^٢.

. طبيعة أو نوع العمل الذي كان يؤديه العامل. ويجب في هذا الصدد بيان العمل الفعلي الذي مارسه العامل، وأن يبين تدرج العامل والوظائف الذي شغلها خلال عمله لدى صاحب العمل ومدة كل منها، ويجب أن يكون بيان العمل وطبيعته بصورة واضحة. المزايا التي كان يحصل عليها.

١ انظر د. على عوض حسن ، مرجع سابق، ص ٦٥٣، د. محمد عماد محمد أحمد،

آثار انتهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، عين شمس، بدون تاريخ، ص ٩٠.

٢ انظر Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jammaud, op. cit. P547

أما ماعدا ذلك من بيانات فيحق للعامل طلب حذفه متى كان من شأنه الإضرار به.

أما البيانات الإضافية فهي البيانات التي تعود على العامل بفائدة خاصة، هذه البيانات لا يلزم صاحب العمل بذكرها في شهادة الخدمة الا إذا طلبها العامل، ويجب أن تكون هذه البيانات مشروعة. ومن هذه البيانات قيمة الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل¹.

فالبيانات الإضافية لا تذكر في شهادة الخدمة إلا بناء على طلب العامل وذلك حتى لا تصبح الشهادة قيذا بالنسبة لمستقبل العامل الاقتصادي. فذكر الأجر في الشهادة مثلا قد يكون مفيدا للعامل، وقد يكون غير مفيد والعامل هو الذي يقرر ذلك بما يراه متمشيا مع مصلحته.

وقد ثار التساؤل حول مع إذا كان من حق صاحب العمل إضافة بيانات أخرى للشهادة تمثل توصية أو تزكية للعامل أو تمثل في المقابل نقدا أو تعريضا به؟.

ذهب بعض الفقه² وجانب من القضاء³ إلى حظر التعليق على كفاءة العامل وسلوكه لا بالذم ولا بالمدح في الشهادة، لأنها ليست تزكية له أو حكماً على مدى كفاءته وأمانته إذ لو كان من شأنها الحكم على مدى كفاءة العامل لانتهى الأمر إلى فتح الباب على مصراعيه أمام صاحب العمل لمساومة العامل عليها أو للوقوف عقبة في وجه تشغيله من بعد، وهو ما ليس في مصلحة العامل ولا الجماعة في الحالين. فالتعليق على كفاءة

1 Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, op. cit. P548 .

2 د. حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف الإسكندرية ١٩٧٩، ص ٤٠٦، هامش ٤

3 عابدين الجزئية قضية ٤٩/١٣٩٧ جلسة ٤٩/١١/١٥ مجلة المحاماة س ٣٢ رقم ٣١.

العامل وسلوكه بالذم يقوم حائلاً دون حصوله على عمل جديد ولو منع الذم وأجيز الثناء لكان معنى خلو الشهادة من الثناء ذماً.

غير أن جانا آخر من الفقه^١ ذهب وبحق إلى جواز أن تتضمن الشهادة التعليق على كفاءة العامل بالثناء، ذلك أن صاحب العمل حينما يشيد بكفاءة العامل وأهليته فهو يعبر عن الحقيقة التي لمسها في العامل أثناء عمله، ومتى قلنا بأن المصلحة العامة تتطلب أن يعهد بالأعمال إلى كل من يجيدها فإن الإشادة بكفاءة العامل تدخل في نطاق المصلحة العامة. ومن ناحية أخرى فإنه إذا جاز القول أن التعليق على كفاءة العامل وسلوكه بالذم قد يقف حائلاً دون حصوله على عمل جديد، فإن منع الذم وإجازة الثناء لا يعني بالضرورة أن خلو الشهادة من الثناء يعتبر ذماً؛ لأن إجازة الشيء لا يعني ثبوت ضده، وبناء عليه فلا يوجد ما يمنع من جواز تضمين الشهادة أي بيان إضافي يكون في مصلحة العامل كمدحه أو الإشارة إلى كفاءته، كذلك لا يوجد ما يمنع من إعطاء العامل شهادات أخرى كشهادة حسن السلوك أو توصيات تسهل عليه العمل مستقبلاً.

كما ثار التساؤل عما إذا كان يجوز لصاحب العمل أن يذكر شرط

عدم منافسة العامل له ؟

ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى صحة الشهادة التي يذكر فيها صاحب العمل شرط عدم المنافسة، فلأخير أن يبين في الشهادة أن عقد العمل يلزم العامل بشرط عدم المنافسة وتفاصيل ذلك الشرط. ومثل هذا الشرط لا يضر بالعامل لأنه يلتزم به^٢.

١ انظر د. على عوض حسن، مرجع سابق، ص ٦٥٤.٦٥٥

٢ انظر نقض فرنسي في ٧ / ١٢ / ١٩٥٧، ٦ / ٦ / ٦٣، ٢ / ١٠ / ١٩٦٠ مذكور في رسالة

د. محمد عماد محمد أحمد، رسالة مشار إليها سابقاً، ص ١٠٦.

وقد ذهب بعض الفقهاء إلى عدم جواز إدراج شرط الالتزام بعدم المنافسة ذلك أن البيانات التي وردت في المادة ١٣٠ عمل هي بيانات وردت على سبيل الحصر، وأن في إدراج هذا البيان ما يضيف إلى الشهادة بيانا غير ما ورد على سبيل الحصر. والقول بأنه ليس للعامل أن يتضرر قانونا من بيان يقصد به إيضاح مدى حرئته في التعاقد على ضوء التزاماته السابقة، فإن هذا القول يفترض أن شرط عدم المنافسة قد استجمع مقومات صحته ونفاذه قانونا. في حين أنه قد يثير في الحقيقة صعوبات بالغة في تفسيره في حالات كثيرة. وقد ينتهي الأمر الى تفسيرات متناقضة من جانب كل من الطرفين^١.

وتسلم شهادة نهاية الخدمة إلى العامل في نهاية عقده، غير أن المشرع لم يحدد وقتاً معيناً لتسليم العامل الذي انقضى عقده هذه الشهادة، والراجح أنه يجب أن تعطى الشهادة للعامل خلال مدة وجيزة أو معقولة بحسب العرف الجاري، بحيث يسقط حق العامل في المطالبة بالشهادة بمضي سنة على تاريخ انقضاء علاقة العمل طبقاً للمادة ٦٩٨ / ١ من القانون المدني.

ويثور التساؤل عن مدى حق العمل في طلب شهادة الخدمة أثناء مهلة الإخطار؟

لا شك أن مهلة الإخطار تؤذن بنهاية العقد، ومن حق العامل أن يتعاقد خلالها لدى الغير بشرط أن يبدأ تنفيذ العقد الجديد بعد نهاية مهلة الإخطار. والتعاقد الجديد سوف يحتاج إلى شهادة خدمة لصاحب العمل الجديد، أو يحتاجها لكي تساعد على البحث عن عمل، ولهذا يجب على

١ د. محمد عماد محمد أحمد، رسالة مشار إليها سابقاً، ص١٠٧، ١٠٨

صاحب العمل أن يعطي العمل شهادة الخدمة أثناء مهلة الإخطار حتى يتمكن من استعمالها^١.

ولم يحدد المشرع شكلاً معيناً للشهادة، وعلى ذلك فإن الشهادة يجوز أن تأخذ أي شكل، فقد تكتب بخط اليد، وقد يكون لدى صاحب العمل نموذج مطبوع محدد فيه البيانات الواجب ذكرها بالشهادة بحيث يضيف بيانات العامل في هذا النموذج عند خروجه من الخدمة^٢.

والشهادة قد تكون محررة من أصل وصورة، كما قد تكون محررة من أصل فقط وصورة فوتوغرافية منها. وتعتبر الصورة المحررة والصورة الفوتوغرافية صحيحة بشرط أن تكون معتمدة من صاحب العمل.

ويجب أن تكتب الشهادة باللغة العربية، فإذا كانت بلغة أجنبية يجب أن تترجم بترجمة عربية لبياناتها وأن تكون موقعة من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو المدير المسئول.

والأصل أن يتم تسليم الشهادة إلى العامل بناء على طلبه. غير أن صاحب العمل يلتزم بتسليم الشهادة للخلف العام في حالة وفاة العامل المستقيل، حيث ينشأ لخلفه العام استحقاقات مالية سواء من جهة التأمين الاجتماعي أو من أي جهات أخرى، كما يجوز تسليم الشهادة إلى من يحمل توكيلاً من العامل باستلام الشهادة.

هذا وتخضع الشهادة لرسم الدمغة المقرر على اتساع الورق باعتبارها مستخرجاً من سجلات صاحب العمل ويقع هذا الرسم على عاتق صاحب العمل إعمالاً للنص الذي يقضي بإعطائها مجاناً للعامل^٣.

1Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, op. cit. P548 .

2 op. cit. P548 .

٣ دليل الضرائب ص ٧٥، ملحق الأهرام الاقتصادي مارس ١٩٧٠، مشار إليه لدى د.

على عوض، مرجع سابق، ص ٦٥٥

ولا يجوز منع الشهادة عن العامل لأي سبب كان، لأنها ليست خلو طرف للعامل، وإنما أساسها حكم أمر من النظام العام. فلا يجوز لصاحب العمل الامتناع عن تسليم الشهادة بحجة الدفع بعدم التنفيذ إذا كان العامل قد احتجز لديه بعض المستندات، فلا محل لإعمال هذا الدفع في مجال الالتزامات التي يكون مصدرها القانون وتخرج بالتالي عن الدائرة العقدية.

ثانياً شهادة الخبرة والكفاءة المهنية:

يلتزم صاحب العمل بأن يعطي للعامل مجاناً وبناء على طلبه شهادة تحدد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. فالشهادة المذكورة لا تتضمن إلا الخبرة التي اكتسبها العامل، ودرجة كفاءته المهنية. والتزام صاحب العمل بإعطاء هذه الشهادة يعد تطبيقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، بحيث يلتزم به كل صاحب عمل ولو كانت علاقته بالعامل لا تخضع لقانون العمل بل للقانون المدني.

والحكمة من إعطاء العامل هذه الشهادة هي فتح السبل أمامه لتحسين وضعه ودخله إذا حاول تجربة حظه في طرق أبواب جديدة للعمل، باعتبار أن حق البحث عن عمل أفضل من الحقوق المكفولة التي لا ينبغي مصادرتها، كما لا يجوز أن يتحول البحث عن عمل أفضل إلى نشاط يتخذه العامل في الخفاء كأنما يسعى إلى أمر غير مشروع^١.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الحكم ليس له شبيهه بنظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، ومن ثم يسرى على العاملين بهذا القطاع امتثالاً لحكم المادة الأولى منه.

١ د. علي عوض، مرجع سابق، ص ٦٥٥

ثالثا . الالتزام برد الأوراق والشهادات للعامل:

يلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات ومستندات مثل شهادة الميلاد والمؤهل الدراسي والموقف من التجنيد ، ولم يحدد المشرع موعدا لرد الأوراق والشهادات للعامل. غير أن ذلك لا يتصور إلا عند نهاية العقد، لأنه من غير المنطقي أن يطلب العامل رد شهادته وأوراقه وهي مسوغات تعيينه المحفوظة بملف خدمته، بينما عقده لا يزال سارياً، ولكن يجوز للعامل أن يطلب استلام أي ورقة أو شهادة تخصه لتصويرها أو استخراج صورة رسمية منها، على أن يردها ثانية لصاحب العمل فإذا لم يردها جاز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضده^١.

ولرب العمل أن يمتنع عن تنفيذ التزامه برد الأوراق والمستندات استعمالاً لحقه في الحبس ضماناً لاسترداده ما قد يكون تحت يد العامل بحكم وظيفته من عهدة، نظراً لما بين الأدائين من ارتباط (م١/٢٤٦ مدني).

. جزاء مخالفة هذه الالتزامات:

يجرى غالبية الفقه في فرنسا ومصر^٢ على أن إعطاء شهادة نهائية الخدمة لابد أن يكون بناء على طلب العامل، لأن الالتزام بإعطائها مقرر لمصلحته فإذا لم يطلبها فلا يعتبر صاحب العمل مخالفاً بالتزاماته، لأنه لم يعطه الشهادة من تلقاء نفسه، ويمكن أيضاً تطبيق هذا الرأي على شهادة الخبرة ورد الأوراق.

١ المرجع السابق، ص ٦٥٦

٢ انظر د. حسن كيره، أصول قانون العمل، مرجع سابق، ص ٤٠٥، د. محمد حلمي مراد، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ١٩٧٠، ص ٢٤٣.

غير أن البعض يرى أنه يجب على صاحب العمل إعطاء شهادة نهاية الخدمة للعامل ولو لم يطلبها، لأن الالتزام بإعطائها مصدره القانون ومقرر لمصلحة الجماعة لا مصلحة العامل وحده .

وإذا رفض صاحب العمل إعطاء شهادة الخدمة كان مخالفاً بالتزاماته، وكان للعامل أن يجبره على الوفاء بهذا الالتزام عينا عن طريق الالتجاء الى الحكم بغرامة تهديدية، كما يكون للعامل أن يطلب تعويض الأضرار التي أصابته نتيجة عدم إعطائه هذه الشهادة أو التأخر في تسليمها له.

ويعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف هذه الالتزامات بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه.

وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف في حالة العود(م٢٥٠).

المطلب الثاني

مكافأة نهاية الخدمة

الفرع الأول

مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي

تنص المادة ٨٥ على أنه " إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر .

يستفاد من هذا النص أن العامل لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة في حالة الاستقالة إلا إذا توافرت له مدة خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ، فإذا استقال العامل قبل أن يستكمل مدة سنتين خدمة ، فلا يستحق المكافأة.

فإذا ما توافرت للعامل مدة السنتين في الخدمة، وبما لا تزيد عن خمس سنوات متتالية فإنه يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة، ويستحق ثلثها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات، ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر .

وعلى هذا فإن حساب مقدار المكافأة في حالة الاستقالة يتطلب الرجوع أولاً لنص المادة ٨٤ من نظام العمل السعودي لمعرفة قيمة المكافأة كاملة، بحيث نستطيع تحديد مقدار الثلث أو الثلثين .

وبالرجوع لنص المادة ٨٤ من نظام العمل السعودي نجد أنها تنص على أنه " إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع الى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات

التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل".

يستفاد من هذا النص أن مكافأة نهاية الخدمة تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية. فإذا ما تم حساب مقدار المكافأة في ضوء المادة ٨٤ من نظام العمل السعودي والتي تتعلق بانتهاء علاقة العمل لغير الاستقالة، أمكن بعد ذلك تطبيق نص المادة ٨٥ من النظام لمعرفة مقدار ثلث المكافأة أو ثلثيها أو مقدارها كاملة، لكن ما يجب التنبيه إليه وهو أن العامل لا يستحق المكافأة إذا لم تتوافر له مدة خدمة لا تقل عن سنتين متتاليتين.

وتحسب المكافأة على أساس أجر الشهر السابق على الاستقالة، ولا يقتصر الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب مقدار المكافأة على الأجر الأساسي النقدي، بل يشمل كل ما يتقاضاه العامل وتثبت له صفة الأجر سواء كان من النقود أو من غيرها، وسواء سمي أجراً أو أطلق عليه اسم آخر^١. وعلى ذلك يشمل الأجر إعانة غلاء المعيشة وأعباء العائلة، كما يشمل العمولة ونسب الأرباح، والمنح والمكافآت والوهبات والبدلات إذا اعتبرت جزءاً من الأجر، كذلك تقوم المزايا العينية التي يحصل عليها العامل مقابل عمله، وتضاف قيمتها إلى أجره النقدي، ولكن لا يحسب الأجر الإضافي المستحق للعامل عن ساعات العمل الإضافية ضمن الأجر الذي تحسب المكافآت على أساسه.

١ د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٥٨٨

لكن يجوز بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل استبعاد بعض ملحقات الأجر وعد ادخالها في حساب مكافأة نهاية الخدمة، ومثل هذا الاتفاق يقع صحيحا إعمالا لنص المادة ٨٦ من نظام العمل السعودي التي تقضي بأنه " استثناء من حكم المادة (الثامنة) من هذا النظام، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية من ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع للعامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص".

فإذا ما تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على استبعاد بعض ملحقات الأجر وعدم ادخالها في حساب مكافأة نهاية الخدمة، وقع هذا الاتفاق صحيحا، استثناء من نص المادة الثامنة من نظام العمل السعودي التي تقضي بأنه " يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل".

وتجدر الإشارة في هذا الصدد الى نص المادة ٨٧ من نظام العمل السعودي والتي تقضي بأنه " استثناء مما ورد في المادة الخامسة والثمانين من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها".

الفرع الثاني

مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل المصري

مكافأة نهاية الخدمة أو مكافأة مدة الخدمة أو تعويض نهاية الخدمة أو تعويض الإنهاء، كاصطلاحات قانونية، تعبر عن نظام قانوني يفرض على رب العمل الالتزام بأداء نقدي جزافي . تشكل مدة الخدمة عنصراً أساسياً لتقدير قيمته في حالة إنهائه لعلاقة العمل لباعث لا يرجع إلى الخطأ الجسيم للعامل .

وتقتضي دراسة المكافأة أن نتناول أولاً الطبيعة القانونية لها، ثم نتناول بعد ذلك شروط منحها، ونتناول أخيراً تحديد قيمة المكافأة.

أولاً. الطبيعة القانونية لمكافأة نهاية الخدمة

أ. مكافأة نهاية الخدمة ملحق للأجر .

يرى جانب من الفقه أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر ملحق أو تنمة للأجر وتجد سببها في العمل الذي قدمه العامل. إذ أن الأجر لا يقتصر على ما يتقاضاه العامل بشكل دوري لتجديد قوة عمله وإعالة عائلته، وإنما الأجر يشمل جزءاً آخر يسمح للعامل بمواجهة حاجات المستقبل، فالمكافأة تعتبر إذن أجراً مؤجلاً.

ويلاحظ هنا أن بعض أنصار هذا الاتجاه، وإن كان يرى في المكافأة تنمة للأجر الدوري الذي يتقاضاه العامل، وبالتالي تعتبر تعويضاً عن عمل مقدم إلا أنه يرى بأن هذا التحليل لا يعني العودة إلى فكرة الأجر المؤجل، لأن العامل لا يكتسب الحق في المكافأة بالتدريج مع خدماته كما هو الحال في الإجازة المدفوعة الأجر، وإنما يكتسب عوضاً عن خدماته الطويلة، وضمنانه ضد الخطر الذي قد يتعرض له العامل، ومكافأة عن وفاء وأمانة العامل.

ومما تجدر الإشارة إليه هنا أن محكمة النقض الفرنسية ظلت لوقت طويل تعتبر المكافأة أجراً مؤجلاً، ولم تعدل عن هذا الاتجاه إلا في ٩/٣/١٩٧٥ وتسير محكمة النقض المصرية على اعتبار المكافأة نوعاً من الأجر الإضافي أوجب القانون أدائه عند انتهاء العقد بغير خطأ أو تقصير من جانب العامل فلا يجوز حرمانه منها إلا في الأحوال المقررة في القانون.

ومقتضى اعتبار المكافأة تنمة للأجر يقتضي حساب أو تقدير مبلغها على أساس نسبة مئوية من الأجرة المدفوعة للعامل فعلاً في كل سنة من سنوات خدمته. بينما تحديد قيمة المكافأة يتم على أساس أجر العامل عند انتهاء عقد العمل. وذلك يعتبر دليلاً على عدم اعتبار المكافأة أجراً.

كذلك يترتب على اعتبار المكافأة أجراً أن تمنح للعامل أيضاً كان الطرف الذي أنها عقد العمل سواء كان صاحب العمل أم العامل. بينما نجد أن القانون الفرنسي يشترط أن يكون الإنهاء صادراً من جهة صاحب العمل، ويشترط كذلك أن يكون العامل قد أتم سنتين من الخدمة عند صاحب العمل، واشترط كذلك ألا يكون الإنهاء لخطأ العامل الجسيم. المادة ١٢٢-٩) كذلك يجب ألا يكون العقد قد انتهى بسبب القوة القاهرة.

ب . مكافأة نهاية الخدمة تعويض لا أجر:

ذهب جانب من الفقه الفرنسي وبعض أحكام القضاء إلى اعتبار المكافأة تعويض جزافي عن الضرر الناشئ عن الفصل، وفي حكم حديث لمحكمة النقض الفرنسية قضت فيه بأن تعويض التسريح (المكافأة) لا يعتبر تعويض عن عمل مقدم، وبالتالي لا يشكل أجراً، ولذلك يمكن إجراء المقاصة بين المكافأة وما يكون لصاحب العمل على العامل من قيمة التوريدات التي قدمها له.

وفي حكم آخر قضت المحكمة بأن تعويض التسريح لا يعتبر تعويضاً عن عمل مقدم، وبالتالي لا يعتبر أجراً، ولذلك فإن دعوى المطالبة به تتقادم بمرور ٣٠ سنة.

ومما تجدر الإشارة إليه هنا أن إدارة الضرائب الفرنسية ومجلس الدولة الفرنسي اعتبروا المكافأة تعويضاً ولذلك لم يخضعها لضريبة الرواتب والأجور.

ج . مكافأة نهاية الخدمة والتأمين ضد خطر انتهاء عقد العمل

اتجه جانب من الفقه إلى القول بأن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر حقا تأمينيا ضد خطر انتهاء العقد. ويستدل هذا الجانب على ذلك بانحسار نظام المكافأة عند تطبيق نظام التأمين الاجتماعي، ولذلك لم يجر الجمع بينهما بالنسبة للفترة نفسها من الخدمة. ولذلك لا تخضع المكافأة للنظام القانوني للأجر إلا حيث يوجد نص قانوني.

ولكن يعيب هذا الرأي أن قسط التأمين يعتبر أحد العناصر الثلاثة التي يقوم دونها التأمين. فالعامل هنا يستحق المكافأة دون أن يلتزم بشي مقابل ذلك ولهذا لا يمكن اعتبار المكافأة نوعاً من التأمين في العلاقة بين صاحب العمل والعامل.

ثانياً . شروط استحقاق المكافأة:

تنص المادة ١٢٦ عمل على أنه "يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية لها وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي".

ويستفاد من هذا النص أن صاحب العمل يلتزم بأن يدفع للعامل عن مدة عمله بعد سن الستين . إذا لم تكن له حقوق عنها في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . مكافأة نهاية الخدمة حين انتهاء عمله لديه .
فهناك شرطان لاستحقاق المكافأة وهما^١ :

الشرط الأول: استحقاق المكافأة عن مدة العمل بعد سن الستين، فإذا استقال العامل أو انتهت خدمته قبل بلوغ سن الستين، فلا يستحق المكافأة، لأنها لا تحسب إلا عن مدة عمله بعد سن الستين.

الشرط الثاني: استحقاق المكافأة إذا لم يكن للعامل حقوق طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي، وبحسب الأصل لا تكون للعامل الحقوق المذكورة بعد سن الستين، وهو التاريخ الذي ينقضي فيه تأمين الشيخوخة والعجز . غير أنه في بعض الحالات يسري التأمين بالرغم من بلوغ العامل سن الستين، وذلك إذا كان العامل لم يكمل مدة استحقاق المعاش^٢ . فإذا استحق هذا العامل تعويضاً أو معاشاً عن مدة العمل بعد بلوغه سن الستين وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي، فإنه لا يستحق أي مكافأة وفقاً لأحكام قانون العمل . أما إذا لم تكن للعامل أية حقوق عن مدة عمله بعد سن الستين وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليه في قانون التأمين الاجتماعي، فإن هذا العامل يستحق مكافأة عن هذه المدة . ومن ثم فشرط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة عن المدة التالية لسن الستين هو عدم استحقاق العامل عن هذه المدة حقوقاً وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي .

١ . د . محمد عماد محمد أحمد، رسالة مشار إليها سابقاً، ص ١٦٣

٢ . د . حسام الأهواني، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٧١٤

وعلى هذا فإن التزام صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة بات محصوراً في حدود ضيقة ، ويرجع ذلك إلى حلول تأمين الشيخوخة محل مكافأة نهاية الخدمة، بحيث أصبح الملتزم بمعاش العامل أو بتعويضه عند انتهاء خدمته هو هيئة التأمين الاجتماعي وليس صاحب العمل^١، وذلك نظير اشتراكات تقدر على أساس نسبة من أجور العمال يؤديها كل من أصحاب العمال والعمال أنفسهم إلى هيئة التأمين الاجتماعي.

ولذلك لم ينص قانون العمل على إلزام صاحب العمل بصفة عامة بأداء مكافأة للعامل عند انتهاء خدمته، فمعظم العمال الخاضعين لقانون العمل يستفيدون من أحكام قانون التأمين الاجتماعي، وبالتالي يستحقون للمعاش أو التعويض الذي حل محل مكافأة نهاية الخدمة^٢.

غير أن هناك من العمال من لا يخضعون لقانون التأمين الاجتماعي مثل العمال الذين لا تربطهم بصاحب العمل علاقة منتظمة، فهؤلاء لا يستحقون معاش ولا تعويض الدفعة الواحدة لعدم خضوعهم لقانون التأمين الاجتماعي، وهم في الوقت ذاته لا يستحقون مكافأة نهاية الخدمة، لأن قانون العمل قصرها على مدة العمل بعد سن الستين.

لذلك ينبغي على المشرع تعديل نص المادة ٢٦ من قانون العمل لتصبح على النحو الآتي: "يستحق العامل عن مدة عمله مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة لدى صاحب العمل الذي التحق به وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء

١ نقض مدني في ٣ يونية ١٩٧٠م مجموعة النقض المدني ٩٧١/١٥٦/٢١

٢ د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص ٥٨٧

المنصوص عليه في قانون التأمين الاجتماعي، ويسأل كل صاحب عمل عن مدة خدمة العامل لديه.

ثالثاً . مقدار المكافأة والأجر الذي تتم المحاسبة على أساسه:

تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى التي يعمل فيها العامل بعد سن الستين، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية.

وتحسب المكافأة على أساس أجر الشهر السابق على الاستقالة، ولا يقتصر الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب مقدار المكافأة على الأجر الأساسي النقدي، بل يشمل كل ما يتقاضاه العامل وتثبت له صفة الأجر سواء كان من النقود أو من غيرها، وسواء سمي أجراً أو أطلق عليه اسم آخر^١. وعلى ذلك يشمل الأجر إعانة غلاء المعيشة وأعباء العائلة، كما يشمل العمولة ونسب الأرباح، والمنح والمكافآت والوهبات والبدلات إذا اعتبرت جزء من الأجر، كذلك تقوم المزايا العينية التي يحصل عليها العامل مقابل عمله، وتضاف قيمتها إلى أجره النقدي، ولكن لا يحسب الأجر الإضافي المستحق للعامل عن ساعات العمل الإضافية ضمن الأجر الذي تحسب المكافآت على أساسه.

وعلى هذا فإن حساب مقدار المكافأة يتطلب تحديد أجر العامل بالشهر، فإذا كان العامل يتقاضى أجره باليوم ضرب أجره في ثلاثين، على أساس أن الشهر ثلاثين يوماً.

١ المرجع السابق، ص ٥٨٨

وإذا كان العامل يتقاضى أجره بالأسبوع، حسب أجره الشهري على أساس أن الأسبوع سبعة أيام، فيقسم أجره الأسبوعي على سبعة ثم يضرب في ثلاثين.

أما بالنسبة للعامل الذين يتقاضون أجورهم لا بالشهر ولا بالأسبوع ولا باليوم، كالعمال الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو بالقطعة، فيحسب أولاً متوسط أجرهم اليومي على أساس ما قبضوه عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلوها إذا قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية على ذات الفترة.

رابعاً: مدة الخدمة التي تتخذ أساساً لحساب المكافأة

ويقصد بمدة الخدمة التي تتخذ أساساً لحساب المكافأة المدة التي تبتدئ من تسلم العامل لعمله " بعد سن الستين" بمقتضى عقد عمل، وتنتهي بالاستقالة^١.

وعلى ذلك فلا تحسب مدة خدمة التمرين ضمن مدة خدمة العامل، لأن اشتغال العامل خلالها لم يكن بناء على عقد عمل، ولكن تحسب فترة الاختبار لأن العقد تحت الاختبار هو عقد عمل وهو بفوات فترة الاختبار بنجاح يتأكد بأثر رجعي يرتد إلى تاريخ إبرامه^٢.

وإذا وقف العقد خلال تلك المدة، فإن مدة الوقف قد تحسب ضمن مدة الخدمة، وقد لا تحسب وذلك على النحو الآتي:

١ القاهرة الابتدائية في ٢٧ يونيو ١٩٦٠، موسوعة الهوازي ج٤ ص٣٥٤، رقم ٤٠٨

٢ د. محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص٥٩٠

إذا كان الوقف بسبب المرض، فإن مدة المرض تحتسب ضمن مدة الخدمة، تأسيساً على أن العامل له الحق في الأجازة المرضية وجزء من الأجر أثناء مدة الأجازة، خلافاً للقواعد العامة في وقف العقود^١.
وإذا أوقف العامل عن العمل بسبب يرجع إلى صاحب العمل، فإن مدة هذا الوقف تحتسب ضمن مدة خدمته. وقد ألزم المشرع صاحب العمل بأن يؤدي إلى هذا العامل أجراً كاملاً عن مدة التعطيل، فدل ذلك على أنه يعتبر العامل قائماً حكماً ما دام أنه كان مستعداً فعلاً للقيام به وقادر عليه.
وإذا وقف صاحب العمل العامل احتياطاً لاتهامه في جنابة أو جنحة وفقاً للمادة ٦٧، ثم أعيد العامل لعمله، فإن مدة خدمة الوقف لا تحسب ضمن مدة خدمة العامل، إلا إذا كان الاتهام بتدبير من رب العمل أو من وكيله المسئول^٢.

١ د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبة، القاهرة ١٩٦١، ص ٥٦٢

رقم ٢٢٩

٢ المرجع السابق، ص ٥٦٤

الخاتمة

أولاً : نتائج البحث:

١. إن مكنة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من جهة العامل عن طريق الاستقالة، هي أهم ما يميز هذا العقد عن عقد العمل محدد المدة، نظراً لأن الأخير لا يثير كبير مشاكل بخصوص انتهاء العلاقة العقدية، حيث ينتهي العقد تلقائياً وبقوة القانون عند حلول أجله.
٢. أن العقد غير المحدد المدة لو لم يسمح بإنهائه بالإرادة المنفردة لطرفي العقد، خاصة من جهة العامل، لأدى ذلك إلى تأييد عقد العمل. فعدم الاتفاق بين الطرفين على إنهاء العقد في وقت محدد يؤدي إلى استمرار العقد إلى فترة مؤبدة وهذا ما لا يحوز.
٣. أقر كل من المنظم السعودي والمشرع المصري بحق العامل في الحصول على مقابل عن إجازته السنوية التي لم يحصل عليها أثناء الخدمة، فقد ينتهي عقد العمل دون أن يكون العامل قد حصل على إجازته السنوية أو حصل عليها بأكملها.
٤. أقر كل من المنظم السعودي والمشرع المصري بحق العمل في الحصول على أجوره المتأخره التي لم يكن قد حصل عليها لدى رب العمل.
٥. أقر كل من المنظم السعودي والمشرع المصري بحق العامل في الحصول على شهادة خدمة تفيد أنه كان يعمل لدى صاحب العمل ليعتمد عليها في الحصول على عمل جديد ولتبيين خبرته في العمل.
٦. أقر كل من المنظم السعودي والمشرع المصري بحق العامل في مطالبة صاحب العمل بتسليمه الأوراق والمستندات المودعة في ملفه.
٧. أقر كل من المنظم السعودي والمشرع المصري بحق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، وإن تباينت أحكامهما تبايناً كبيراً بين قانون

العمل المصري ونظام العمل السعودي بحسب ما هو موضح بصلب البحث.

التوصيات :

- ١- نهيب بالمشرع المصري أن ينص صراحة كما فعل المنظم السعودي، على أنه "لا يجوز لصاحب العمل تضمين الشهادة (شهادة الخدمة) ما قد يسيء الى سمعة العامل أو يقلل من فرص العمل أمامه".
- ٢- نهيب بالمشرع المصري أن يغير في شروط استحقاق مكافأة نهاية الخدمة، بحيث لا تقتصر فقط عن مدة خدمة العامل فوق سن الستين، وأن يحذو حذو المنظم السعودي في هذا الشأن. فمن غير المقبول أن يقتصر استحقاق المكافأة عن مدة العمل بعد سن الستين، فإذا استقال العامل أو انتهت خدمته قبل بلوغ سن الستين، فلا يستحق المكافأة، لأنها لا تحسب إلا عن مدة عمله بعد سن الستين.
٣. نهيب بالمنظم السعودي أن يكون أكثر سخاء مع العامل في تحديد مقدار مكافأة نهاية الخدمة، وأن لا يغير في تحديد قيمة المكافأة بحسب ماذا كان الانهاء من جانب صاحب العمل أو كان الانهاء من بسبب الاستقالة، ونطالبه من ناحية أخرى، بأن لا يشترط مدة خدمة لا تقل عن سنتين متتاليتين لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة.

المراجع

أولاً. المراجع باللغة العربية:

د. أحمد حسن البرعي:

- الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٣.

د. إسماعيل غانم:

. قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبة، القاهرة ١٩٦١.

د. أكثم الخولي:

. دروس في قانون العمل، مكتبة نهضة مصر، القاهرة ١٩٥٧.

د. حسام الدين كامل الأهواني:

. شرح قانون العمل، ١٩٩١.

د. حسن كيده:

. أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف الإسكندرية ١٩٧٩.

د. رزق بن مقبول الريس، د. رضا بن محمود العبد:

شرح أحكام نظام العمل السعودي، ١٤٣٨ هـ . ٢٠١٧ م، مكتبة الشقري الرياض.

د. عبد اللطيف رسلان:

- النظرية العامة للاستقالة، بين القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ٢٠٠٤.

د. علي عوض حسن :

- الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ٢٠٠٣.

د. محمد جبر الألفي:

معالم النظرية العامة للالتزام، الجزء الثاني، أحكام الالتزام، الطبعة الأولى

٢٠١٨/١٤٢٩

د. محمد حسين منصور:

قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ١٩٩٧.

د. محمد حلمي مراد:

الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي ١٩٧٠.

د. محمد عماد محمد أحمد:

آثار انتهاء عقد العمل، رسالة دكتوراه، عين شمس، بدون تاريخ.

د. محمد لبيب شنب:

شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة ١٩٩٤.

د. محمد محمد أحمد عجيز:

الاستقالة دراسة في ضوء قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية،

٢٠٠٨.

د. محمود جمال الدين نكي:

عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، القاهرة ١٩٨٢.

قانون العمل، الطبعة الثالثة، القاهرة ١٩٨٣.

د. مصطفى عبد الحميد عدوي:

- الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي، في عقد العمل غير المحدد

المدة ١٩٩٠.

ثانيا . المراجع باللغة الفرنسية:

- JAMOULLE, Le contrat de travail, Liège, Faculté de droit, d' économie et de sciences de liège,1982.
- Lyon-Caen,Jean Pelissier,et Alain Supiot, "Droit Du Travail"17 Édition,Paris DALLOZ1994.
- Pelissier (j.), Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail ,20^e édition,2000.
- RIVERO et SAVATIR, **Droit du travail**, 2 éme éd. 1960.
- Savatier, la modification unilaterale du contrat de travail., dr.soc.1981.
- Sylvie Mennion – Moreau, Droit du travail 1988, (Masson).

References :

'awla almarajie biallughat alearabiati:

da. 'ahmad hasan albarei:

alwasit fi alqanun aliajtimaeii, aljuz' althaani, dar alnahdat alearabiati, alqahiratu2003.

du. 'iismaeil ghanim:

qanun aleamala, maktabat eabd allah wahabata, alqahirat 1961.

da. 'aktham alkhuli:

durus fi qanun aleamala, maktabat nahdat masira, alqahirati1957.

da. husam aldiyn kamil al'ahwani:

sharh qanun aleaml,1991.

da.hasin kirhi: -

'usul qanun aleumli, eqd aleamala, altabeat thalithatan, munsha'at almaearif al'iiskandariat 1979.

da. rizq bn maqbul alraysa, da. rida bin mahmud aleabdi:

sharh 'ahkam nizam aleamal alsueudii, 1438hi 2017ma, maktabat alshaqarii alriyad.

d. eabd allatif raslan:

alnazariat aleamat liliastiqalati, bayn alqanun alwadeii walsharieat al'iislamiati, dar aljamieat aljadidat llnashri, al'iiskandariat 2004.

da. ealaa eawad hasan :

alwajiz fi sharh qanun aleamal aljadida, dar almatbueat aljamieati, al'iiskandariati2003.

da. muhamad jabr al'alfi:

maelim alnazariat aleamat lilialtizami, aljuz' althaani, 'ahkam alialtizami, altabeat al'uwlaa 1429/2018,

da. muhamad husayn mansur:

qanun aleumla, dar almatbueat aljamieati, al'iiskandariat 1997.

da. muhamad hilmi muradi:

alwajiz fi qanun aleamal waldaman aliajtimaeii 1970.

da. muhamad eimad muhamad 'ahmadu:

athar antiha' eqd aleamala, risalat dukturah, eayan shams, bidun tarikhi. da. muhamad labib shinbu: sharh 'ahkam qanun aleamali, altabeat alkhamisat 1994.

da. muhamad muhamad 'ahmad eajiz:

aliastiqalat dirasat fi daw' qanun aleamal aljadida, dar alnahdat alearabiat , 2008.

da. mahmud jamal aldiyn dhaki:

eqd aleamal fi alqanun almisrii, altabeat althaaniatu, alqahirat 1982.

qanun aleamala, altabeat althaalithatu, alqahirat 1983.

da. mustafaa eabd alhamid eadwi:

aliaistiqalat waitifaqat al'iinha' alaqtisadii, fi eqd aleamal ghayr almuhadad almuḍati1990.