

تأديب العاملين في القطاع الخاص والقطاع الحكومي

الباحث/ إبراهيم شعبان السيد

كلية الحقوق - قسم القانون المدني - جامعة عين شمس

تأديب العاملين في القطاع الخاص والقطاع الحكومي

الباحث/ إبراهيم شعبان السيد

ملخص الدراسة

سعت الدراسة الى مناقشة نظام تأديب العاملين في القطاع الخاص والقطاع الحكومي، حيث أنه مع تطور الثورة الصناعية وبروز أهمية الطبقة العاملة ومطالباتها بحماية حقوقها من تعسف أصحاب العمل، شرعت الدول في وضع نصوص قانونية تصونها، سواء تمثلت في شكل نصوص خاصة تمثلت في قوانين العمل التي باتت ضمن النظام القانوني، أو قانون الخدمة المدنية، بيد أن هناك التزامات وواجبات وضعت على كاهل العامل من أجل الحفاظ على النظام الاقتصادي والاجتماعي، ويعد الخروج عنها انتهاك لتلك النصوص وهو ما يرتب إنزال الجزاء على المخالفين، وقد سار المشرع المصري على ما سارت اليه التشريعات في الدول الأخرى ومنها القانون الفرنسي الى وضع ضوابط ومعايير للعمل ووضع العقوبات على مخالفيها مع الوضع في الاعتبار حقوق العمال والعمل وهي ترقى الى الحقوق الدستورية.

الكلمات الدالة: حقوق والتزامات العامل- قانون العمل- انتهاكات نظام العمل-

تأديب العامل.

المقدمة:

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحظى الوظائف العامة والخاصة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظفين المدنيين في الدولة ضيقاً واتساعاً حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، فإتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي، وحل المنازعات بين الأفراد، وقيامها ببعض الأشغال العامة وإزدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، قاد بالضرورة إلى إزدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري، ولا سبيل إلى احترام النظام القانوني إلا إذا تضمن هذا النظام القواعد التي تكفل حماية المرافق العامة ضد كل عبث أو إهمال أو تقصير من بعض الموظفين الذين لا يلتزمون بما يفرضه عليهم الواجب الوظيفي، ويعد موضوع التأديب في الوظائف العامة أو الخاصة بصفة عامة من أخطر الموضوعات في القانون المدني والقانون الإداري، لما يمكن أن يشوبه من انحراف يؤدي بالجهة المختصة إلى المحاباة يستتبعه انحراف في استخدام السلطة واستغلال مراكزها مع بروز المحسوبية،

مما ينتج عنه ضعف قدرة هذه العناصر على قيادة المؤسسات الخاصة والجهاز الإداري للدولة على حد سواء، وقد اكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان التأديب في الوظيفة العامة أو الخاصة بتحديد معني الموظف العام أو الموظفين المدنيين في مجال تطبيقها، اكتفى المشرع المصري شأنه شأن الفرنسي بتحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام الواردة في القوانين، واللوائح الصادرة في شأن الموظفين العموميين^(١).

أولاً: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها:

لاشك أن هناك ضوابط ومعايير تم وضعها لضمان انتظام العمل، وهذه الضوابط حددتها قوانين العمل وقوانين الخدمة المدنية في التشريعات المختلفة وأوضحت الالتزامات والواجبات التي يجب على العامل موافقتها أثناء العمل، كما وضعت محاذير لا يجب تجاوزها حيث أن تجاوزها يترتب مسؤولية قانونية على مرتكبيها، وتتفق التشريعات القديمة سواء تمثلت في قانون ٤٧ لعام ١٩٧٨ وقانون العمل لعام ٢٠٠٣ مع قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ في بعض الضوابط لكنها تختلف في موضوعات أخرى، وربما يثير ذلك عدد من التساؤلات حول مواكبتها للمستجدات وبخاصة أن انتشار جائحة كورونا المستجد كشفت عن الكثير من العوار والحاجة إلى مناقشة وضع تلك القوانين ومدي موائمتها مع حاجة العمل والعمال.

وتثير الدراسة عدد من التساؤلات تتمثل في الآتي:

- ١- ما الالتزامات والواجبات الملقاة على عاتق العاملين بالقطاع الحكومي والخاص؟
- ٢- ما الضوابط والمعايير التي وضعتها التشريعات لتنظيم سير العمل؟
- ٣- ما المحاذير والمحظورات التي يجب التزام العاملين بها أثناء العمل؟
- ٤- ما المسؤولية القانونية المترتبة على انتهاك العامل لضوابط قانون العمل؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

- تكمن الأهمية العملية للموضوع في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع والكفيلة ببيان الجزاءات التأديبية التي ينص عليها القانون بشأن الموظفين المدنيين، وكذلك الشروط والإشكاليات المتعلقة بالوظيفة العامة أو الخاصة على حد سواء، وذلك كون

(١) وهو ما ورد في نص المادة (١) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١، والمادة (٢) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، ونظام العاملين المدنيين بالدول الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١، والفقرة الأخيرة من المادة (١) من قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م.

التوظيف حق دستوري وقانوني للمواطن، ووجب على الإدارة أن تتخذ كافة الإجراءات لعدم حرمان أي مواطن من حقه القانوني.

– إبراز أهمية الصلاحية العلمية والعملية التي تتطلبها أعباء الوظيفة ودورها الأساسي في التنمية والنهوض بقطاع الوظيفة العمومية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف من أهمها:

- بيان الواجبات والالتزامات الواقعة على العاملين المدنيين سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.
- التعرف على المعايير والضوابط المختلفة لتنظيم سير العمل في قانون رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ مقارنة بالقوانين الحديثة وعلى رأسها قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.
- بيان المسؤولية القانونية المترتبة على انتهاك المحاذير التي وضعتها التشريعات الخاصة بالعمل والجزاء المترتبة عليها.
- المساهمة في تطوير خطة لمشروع قانون بهدف ضم باب الواجبات والتأديب في القوانين المختلفة في قانون واحد، أو إثبات بشكل عملي بأنه لا يوجد فوارق حقيقية تذكر بين قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣ وقانون ٤٧ لعام ١٩٧٨ وقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ بالنسبة لباب الالتزامات وتأديب العاملين، حيث نعتقد بأنه من المفترض أن يتم تطبيق في قانون واحد فقط على العاملين على الأرضي المصرية سواء خاضعين للقطاع الخاص والخاضعين للقطاع الحكومي.

رابعاً: منهجية الدراسة:

لقد اتبعت في هذه الدراسة المنهج الاستقرائي والتحليلي المقارن، وذلك بتتبع جوانب الموضوع محل البحث من النصوص القانونية من خلال ما أتيح الوصول إليه من كتب ومراجع في القانون المدني والإداري واستنباط القوانين منها، مع تحليل تلك القوانين لبيان معناها، فضلاً عن المنهج المقارن من خلال مقارنة القانون العام والخاص.

خامساً: الدراسات السابقة:

رصدت الدراسة عدد من الدراسات السابقة لموضوع الدراسة من أجل الاستفادة منها في تحديد الأطار النظري والمنهجي للدراسة وبيان المفاهيم الخاصة بالموضوع وجوانبه المختلفة ومن تلك الدراسات الآتي:

- ١- دراسة بعنوان (طرق انقضاء العقوبة التأديبية ضد الموظف العام- دراسة مقارنة)، علي بن عبد الحميد، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم القانونية، جامعة تلمسان (الجزائر ٢٠١١).
- ٢- دراسة بعنوان (سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء- دراسة مقارنة)، عبير توفيق محمد أبو كثك، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين ٢٠١١.
- ٣- دراسة بعنوان (الضمانات التأديبية للموظف العام- دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني)، مشعل محمد العجمي، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، الكويت ٢٠١١.
- ٤- دراسة بعنوان (الجزاء التأديبية للموظف العام بين تفعيل الأداء وقمع الحريات)، كباسي إنتصار- عزوز آمنة، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة ماي، الجزائر ٢٠١٥.
- ٥- دراسة بعنوان (العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية- دراسة مقارنة)، طارق فيصل مصطفى غنام، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين ٢٠١٦.

خطة البحث:

- لغاية تناول جوانب موضوع تأديب العاملين في القطاعين الخاص والحكومي، قسمت الدراسة إلى محورين على النحو الآتي:
- المبحث الأول: التزامات وواجبات العاملين في القطاع الخاص والحكومي.
- المبحث الثاني: نظام تأديب العاملين في القطاع الخاص والحكومي.

المبحث الأول

التزامات وواجبات العاملين في القطاعين الخاص والحكومي

المطلب الأول

الماهية القانونية لمنظومة العمل

نشأت تلك الفكرة مع بحث العاملين عن صيانة حقوقهم في ظل تزايد أهميتهم ضمن منظومة الإنتاج والعمل خلال الثورة الصناعية الحديثة والقلق بشأن تعسف أصحاب العمل تجاه حقوقهم، ومن هنا برزت أهمية وضع تشريعات تصونها تمثلت في قوانين العمل، ويعرف قانون العمل بأنه- "مجموعة من القواعد التي تنظم وتحدد العلاقات الناشئة بين صاحب العمل سواء أكان قطاعاً عاماً أم خاصاً من جهة وبين موظفيه من

جهةٍ أخرى"، ولا بد من الإشارة إلى أنه يعتبر فرعاً من فروع القانون المعني بتنظيم العلاقات بين الأفراد. أما عقد العمل فهو واحداً من أكثر العقود المدنية تداولاً واستخداماً لما يشهده العالم من تقدم صناعي وتجاري واسع، حيث أصبح العمل الخاص هو الاتجاه الأكثر انتشاراً في الوسط الاجتماعي، وتبعاً لذلك باتت العلاقة القائمة والمستندة على عقد العمل من أكثر العلاقات القانونية التي اهتمت بها التشريعات إعداداً وتنظيماً، ولا شك أن أي عقد يكيف وفقاً لمقياس الالتزامات المتقابلة بين طرفيه^(٢).
وحيث أنه لا يستقيم تحديد ماهية قانون العمل بمجرد بيان المقصود به والتتويه بأهميته، بل كذلك لا بد من إبراز أن قانون العمل ينطبق على علاقات واردة على العمل الخاص التابع المأجور، فلا يتصور وجود علاقة من هذه العلاقات، ولا تطبيق قاعدة من قواعد قانون العمل، إلا إذا كنا بصدد علاقة يكون أحد طرفيها شخصاً طبيعياً يكون في مركز من يقوم بعمل خاص تابع مأجور^(٣).

الفرع الأول

تعريف قانون العمل

ورد تعريفين لقانون العمل في القانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، حيث ورد التعريف الأول في نص المادة (١) الذي ينص على ما يأتي: "قانون العمل يقصد به تطبيق أحكام القانون للمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:
أ- العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

ب- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً و أكثر لقاء أجر.
ج- الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً^(٤).
وورد التعريف الثاني لقانون العمل في الباب الثاني من الأحكام العامة لهذا القانون حيث نصت المادة (٣) على الآتي: "قانون العمل هو القانون الذي يحكم علاقات العمل وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية"^(٥).

(٢) أسعد بن سعيد بن حارب الحضرمي، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، دراسة مقارنة بين قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومصر، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، قسم القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٧، ص ٩.

(٣) د. عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٥٣.

(٤) انظر المادة رقم (١) من قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣.

ويقسم القانون إلى قسمين رئيسيين: قانون عام وقانون خاص، ويرجع المعيار في تحديد الطبيعة القانونية هل هو عام أم خاص، هل يرجع إلى دور الدولة وتدخلها في العلاقات القانونية أم لا، بحيث إذا كانت العلاقة قائمة بين الدولة بصفتها صاحبة سلطة وسيادة فإنه يعتبر ضمن القانون العام، أما إذا كانت العلاقة فردية بين الأشخاص فيما بينهم فإنه يعتبر ضمن القانون الخاص^(١).

بيد أن هناك جانب من الفقه يري أن قانون العمل هو قانون خاص مستندي في ذلك على أطراف العلاقة العقدية، حيث أن عقد العمل يكون بين أشخاص وأفراد عاديين أو بين أشخاص (أفراد) والدولة ولكن ليس بوصفها صاحبة سلطة وسيادة على عكس القانون العام^(٧).

ويرى الجانب الآخر من الفقه بأن قانون العمل هو مختلط بين عام وخاص حيث أن بعض قواعده تدخل في إطار القانون العام وبعضها يدخل في إطار القانون الخاص، حيث يعتبر من قواعد القانون العام قواعد التجريم ونظام التفتيش ومنازعات العمل الجماعية، وهناك ما يعتبر من ضمن قواعد القانون الخاص مثل تنظيم عقد العمل الفردي، ويتفق الباحث مع كون قانون العمل هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقة العمال مع أصحاب العمل، وهو أحد فروع القانون الخاص الذي يهتم بتنظيم علاقات الأفراد مع بعضهم، وتعود فكرة إنشاء قانون العمل إلى فترة الثورة الصناعية، وظهور طبقة العمال التي تعرضت للظلم الاجتماعي لفترة من الزمن، فكان صدور قانون العمل بهدف حفظ حقوق العمال، وحمايتهم من الأضرار التعسفية من أصحاب الأعمال، فإن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص من أشخاص القانون الخاص، وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر^(٨).

(٥) انظر المادة رقم (٣) من قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣.

(١) د. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، عام ١٩٩٨، ص ١٤.

(٧) د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ٢٩.

(٨) د. السيد عيد نايل، المدخل لدراسة القانون (نظرية القانون)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٩١.

ويري الباحث أن روابط علاقات العمل الحكومية تنفصل تماماً عن قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، وهذا باعتبار قانون العمل يختص بالوظائف الخاصة في مصر، أما الوظائف العامة فإنها كانت تابعة لقانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ والآن أصبحت تابعة لقانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لعام ٢٠١٦.

حيث تنص المادة (٧٦) من القانون رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨^(٩) بشأن روابط العمل بين الموظفين بعضهم البعض وبينهم وبين المؤسسة على الآتي: "يجب على كل موظف عام أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة، كما يجب أن ينفذ ما يصدر له من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها، وكذلك المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها،.....".

ومن هنا يتضح انه يجب أن تتوفر عدة شروط في العمل الذي يحكمه قانون العمل، وهي أن يكون خاصاً، ومأجوراً، وتابعاً^(١٠).

ويتميز قانون العمل بعدة خصائص منها: أنه ذو طبيعة آمرة^(١١)، والواقعية، وإن قاعدة التفسير الأصلح للعامل، والاتجاه نحو التدويل، وله صياغة فنية خاصة.

الفرع الثاني

نطاق تطبيق قانون العمل

أ- **من حيث الزمان:** يتمثل في الأثر الفوري قد أقرته المادة (٥) الفقرة الأولى، حيث قضت بانه "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به،..."^(١٢)، ويرى الباحث أن تطبيق الأثر المباشر من شأنه تحقيق وحدة القانون الواجب التطبيق وتغادي الأزواج.

ب- **من حيث المكان:** ينطبق على علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل المصريين داخل الأراضي المصرية، أما إذا كان هناك عنصر أجنبي نجد نص

(٩) نص المادة (٧٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

(١٠) د. محمد شريف عبد الرحمن احمد عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٠.

(١١) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٦، ص ٦٦.

(١٢) نص المادة رقم (٥) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

المادة (١٩) من القانون المدني التي تنص على أنه "يسري على الالتزامات التعاقدية، قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد، هذا ما لم يتفق المتعاقدان أو يتبين من الظروف أن قانوناً آخر هو الذي يراد تطبيقه"^(١٣).

ج- من حيث الأشخاص: قانون العمل لا يحكم كقاعدة عامة إلا روابط العمل الخاص، التي تتم بين الأشخاص العاديين، وبذلك لا يدخل في هذا المجال كقاعدة عامة- العمل الذي يؤدي لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة، بل يخضع لقواعد القانون الإداري وخاصة لنظام الموظفين العموميين^(١٤).

يوجد أشخاص مستثنين من الخضوع لقانون العمل ومنهم: عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم^(١٥)، أفراد أسرة صاحب العمل (الفقرة ج)، العمال الخاضعون لأنظمة خاصة وتسري عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد فيه نص ومنهم (العاملون بالمناجم والمحاجر، العاملون بالمدارس الخاصة، العاملون في الصحافة، العاملون في السفن البحرية..^(١٦)).

المطلب الثاني

عقد العمل

الفرع الأول

ماهية عقد العمل

وقد عرف فقهاء القانون عقد العمل بأنه: "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد طرفيه ويسمى عاملاً بأداء عمل مادي تحت إدارة المتعاقد الآخر، ويسمى صاحب العمل في مقابل أجر يحصل عليه^(١٧)، أما المشرع المصري فقد عرف عقد العمل في القانون المدني بأنه "عقد العمل هو العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الآخر"^(١٨).

^(١٣) نص المادة رقم (١٩) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ والمنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٤٨/٧/٢٩.

^(١٤) توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، بيروت، ص ١٣، ١٤.

^(١٥) قانون العمل (المادة رقم ٤/ب).

^(١٦) نص المادة (١١٣) من قانون التجارة البحرية رقم ٨ لسنة ١٩٩٠.

^(١٧) د. حسن كيره، أصول قانون العمل- عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٤٧.

^(١٨) نص المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨.

فقوانين العمل فرقت بين قواعد عقد العمل وقواعد تنظيم العمل، ذلك ان الالتزام بالعمل ينشأ في الغالب من الحالات من عقد العمل، في حين ينظم قانون العمل كثيرا من العلاقات حتى ولو لم تكن ناشئة عن عقد عمل، كما هو الحال بالنسبة لعقد التمرين، كما يطبق على علاقات العمل التي يتوافر فيها عنصر التبعية حتى ولو كانت ناشئة عن عقد باطل بطلاناً مطلقاً، حيث لا يؤثر بطلان العقد على انطباق القواعد المتعلقة بتحديد ساعات العمل، وبالحد الأدنى للأجور، وذلك استناداً الى رابطة العمل الفعلية مادامت هذه الرابطة تتميز بعنصر التبعية^(١٩).

ويقصد بالتبعية في ظل قانون العمل، التبعية القانونية التي تتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل، وهذه التبعية تقترن في اغلب الأحوال بتبعية اقتصادية، وذلك لان أجر العامل يكون في الغالب من الأحوال هو مورد رزقه الوحيد، ولكن العبرة بالتبعية القانونية، حيث أنها اذا توافرت التبعية القانونية فيجب أن يطبق قانون العمل، حتي ولو لم تتوافر التبعية الاقتصادية، بأن كان أجر العامل ليس هو مورد رزقه الوحيد، واذا توافرت التبعية القانونية وجدت علاقة يطبق عليها قانون العمل، ويستوي في هذا أن يكون العمل مادياً أو ذهنياً، ويستوي أيضاً أن يكون العمل مستمراً أو عارضاً، كما لا توجد أهمية للطريقة التي يحدد بها الأجر، فقد يكون الأجر يومياً أو شهرياً أو اسبوعياً، ولا يهم أمر التسمية التي تطلق على الشخص الذي يقوم بالعمل، فقد يكون هذا الشخص عاملاً أو موظفاً أو مستخدماً أو مديراً، ولكن هذا التسمية ورد عليه قيديان وهما: الأول: أن نطاق قانون العمل لا يمتد إلى التصرفات القانونية التي يقوم بها شخص لحساب الغير، فالعقد الذي بموجبه يلتزم شخص بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الغير، ليس عقد العمل، وإنما هو عقد وكالة، يخضع للقواعد القانونية التي تحكم الوكالة، الثاني: أن قانون العمل لا يطبق، بحسب الأصل، على موظفي الحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة.

(١٩) د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٨٧.

الفرع الثاني عناصر عقد العمل

ويتضمن عقد العمل ثلاث عناصر هامة ينظمها والتي تتمثل في: العمل وهو محل التزام العامل^(٢٠)، ثم عنصر التبعية^(٢١)، و الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر، أي سواء كان نقداً أو عيناً مضافاً إليه جميع الزيادات والعلاوات أياً كان نوعها^(٢٢)، وهو عقد يتميز عن العقود الأخرى مثل عقد المقاولة، وعقد الوكالة، والشركة، والإيجار، والوديعة، والحراسة.

العنصر الأول: العمل:

ويعد العمل محل التزام العامل، وأول عنصر من عناصر عقد العمل، لانه يمثل التزاماً رئيساً فيه، والعمل في عقد العمل يرد على النشاط الإنساني، بخلاف باقي العقود التي ترد على الأشياء المادية والانتفاع بها، وهذا النشاط الإنساني يمكن ان يكون نشاط يدوي او عقلي او حتى روحي مثل حالة رجال الدين^(٢٣).

وهناك بعض الفقه يرى^(٢٤) - من خلال تعريف عقد العمل - قصر العمل على العمل المادي فقط، وحيث ان العمل كمصدر التزام العامل في عقد العمل لا يقتصر في طبيعته على العمل المادي فقط فيكون عملاً فكرياً او روحياً كحالة رجال الدين.

وعنصر العمل لا يشترط فيه ان يكون صاحب العمل شخصية طبيعية، وانما يجوز ان تكون معنوية، هذا بخلاف شخصية الملتزم بالعمل (العامل)، والتي اشترط فيها ان يكون شخصاً طبيعياً وفقاً لما نصت عليه قوانين العمل المقارنة عند تعريفها للعامل بأنه

(٢٠) د. علي محسن عبد الله الوراق، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني، بدون ناشر، ١٩٩٥، ص ١٤.

(٢١) د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٤٤٢.

(٢٢) د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، ص ٥.

(٢٣) د. علي محسن عبد الله الوراق، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني، بدون ناشر، ١٩٩٥، ص ١٤.

(٢٤) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣، ص ٢١٧.

(كل شخص طبيعي..)^(٢٥)، وقد عرف قانون العمل المصري العامل بأنه "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه"^(٢٦)، إضافة إلى النص على التزام العامل بأن يؤدي العمل بنفسه، ولذلك فإن الأصل في العمل كعنصر من عناصر عقد العمل أن يشكل هذا العقد محلاً له، وأن يكون موجوداً بالفعل وحقيقاً على اختلاف أشكاله وأنواعه تبعاً للنشاط الإنساني الذي ينصب عقد العمل عليه.

العنصر الثاني: التبعية:

تعد التبعية عنصر جوهري من عناصر عقد العمل، ذلك لأنه الفاصل بين تمييز عقد العمل عن غيره من العقود التي قد ترد على العمل ويرد عليها الأجر أو العوض كذلك، كما أنه يوضح العلاقة التي يجب أن تكون موجودة بين العامل وصاحب العمل على اعتبار أنها علاقة تابع بمتبوع، وعلى ذلك فإن التبعية من العامل إلى صاحب العمل هي المميز الجوهري لعقد العمل^(٢٧)، وتظهر التبعية في عدم تحمل العامل لأي مخاطر مادية قد يقع فيها، أو تنتج بناء على ما يقوم به من نشاط، حيث أنه يخضع لأوامر صاحب العمل، وبالتالي فإن حريته محدودة في أداء العمل، وهذا هو مركز التبعية^(٢٨)، وعليه فإن المقصود بالتبعية هي قيام العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، والتي تمكن صاحب العمل من إصدار الأوامر والنواهي بشأن القيام بالعمل وطريقة ووقت ومكان أدائه، متمتعاً بصلاحيات توقيع جزاء غير متعسف إذا تخلف العامل عن الامتثال^(٢٩).

والتبعية إذن هي التبعية القانونية التي تظهر صورتها في هيمنة صاحب العمل على نشاط العامل وأدائه للعمل، وهذه التبعية تولد التزامات على عاتق العامل، وتمنح

(٢٥) أسعد بن سعيد بن حارب الحضرمي، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، مرجع سابق، ص ١٨.

(٢٦) المادة رقم (١) فقرة (أ) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٢٧) د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٤٤٢.

(٢٨) د. حسن كيره، أصول قانون العمل - عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٦٨.

(٢٩) أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠١، ص ٢٧.

صاحب العمل حقوقاً تظهر في خضوع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل والانتماء بأوامره^(٣٠).

وقد ظهرت بعض المحاولات الفقهية لإحلال فكرة التبعية الاقتصادية محل فكرة التبعية القانونية والتي تخرج مفهوم التبعية بشمولية أكثر، وتقتصر هذا العنصر على اعتبار وجود التبعية، وإذا كان الأجر مقابل العمل هو مصدر رزق العامل الوحيد، ويعتمد عليه في حياته^(٣١)، ولم تلق هذه الفكرة قبولا، وذلك لأن تكييف العقد لا يمكن أن يتوقف على المركز الاجتماعي للمتعاقد^(٣٢)، وإن من شأن ذلك إيجاد معيار غير منضبط ويصعب تمييز عقد العمل عن غيره بتوافر هذه التبعية الاقتصادية، فلم تأخذ التشريعات بفكرة التبعية الاقتصادية، بل وجاءت بفكرة التبعية القانونية والتي لا يلزم ولا يشترط لتوافر هذه التبعية القانونية توافر التبعية الفنية، بل تكفي التبعية التنظيمية وحدها لقيام عقد العمل^(٣٣).

العنصر الثالث: الأجر:

الأجر هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر، أي سواء كان نقداً أو عيناً مضافاً إليه جميع الزيادات والعلاوات أيما كان نوعها^(٣٤)، والأجر هو الالتزام المقابل للعمل ويقع على عاتق صاحب العمل، ولا بد حتى يتحقق قيام عقد العمل أن يؤدي العمل لقاء مقابل، أي أن يكون بعوض، وهو الأمر الذي لا ينصرف على العمل مجاناً، ولا يقوم به عقد العمل، وإن ورد العمل بدون مقابل على عقد فقد يكون العقد في هذه الحالة نوعاً من عقود التفضل^(٣٥)، أو عقود التبرعات أو الخدمات المجانية^(٣٦).

(٣٠) د. إيهاب حسن إسماعيل، قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٦، ص ٩٠.

(٣١) د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص ٤٤٠.

(٣٢) د. أكنم أمين الخولي، دروس في قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٣٠.

(٣٣) د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١١٤.

(٣٤) د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، ص ٥.

(٣٥) د. محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢، ص ٨.

(٣٦) د. علي محسن عبد الله الوراق، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني، مرجع سابق، ص ١٣.

وليس بالضرورة تحديد الأجر في عقد العمل، وإنما يكفي أن يرد اتفاق بين طرفي العقد على ان يكون العمل بمقابل أجر، ويستوي في ذلك ان يرد الاتفاق على الأجر صراحة او ضمناً^(٣٧).

ويتفق الباحث مع الرأي الذي يذهب الى أن الأجر كعنصر رئيسي من عناصر عقد العمل لا يشترط فيه الدورية، أو الانتظام، أو حتى الطريقة التي يستلم بها العامل الأجر، ويكفي لقيام عقد العمل وجود مقابل لهذا العمل وهو الأجر، وعلى ذلك فان هذا الأجر لا يشترط ان يدفع من صاحب العمل مباشرة، رغم انه التزام عليه، فقد يتم الاتفاق على ان المقابل (أجر العامل) عبارة عن ما يحصل عليه هذا العامل من عمولات او هبة من الزبائن، وان ذلك لا يمنع من اعتباره بهذه الطريقة أجرا يوجب تحقق عقد العمل^(٣٨).

المبحث الثاني

الواجبات والمحاذير المفروضة على العاملين بالقطاع الخاص والحكومي

المطلب الأول

الواجبات المفروضة على العاملين المدنيين

الفرع الأول

الواجبات التي فرضتها التشريعات

حددت التشريعات كافة الواجبات المفروضة على جميع العاملين في الدولة، سواء الواجبات التي يحويها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لملغي بقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ أو قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

أ- قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: حيث نصت المادة (٥٦) منه على: يجب أن يتبع العمال الواجبات التالية: "١- أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانه....".

ب- القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨: نص في المادة (٧٨) منه على: واجبات العاملين التي يجب على العامل مراعاتها وهي تتلخص فيما يأتي: أداء الواجبات المنوطة به

(٣٧) د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة النصر، ١٩٩٨، ص ١٩٢.

(٣٨) أسعد بن سعيد بن حارب الحضرمي، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، مرجع سابق، ص ٢٤.

بدقة وأمانة، أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه.....". وكذا المادة (٧٦) بالنسبة للوظائف العامة.

ج- قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦: وذلك في نص المادة (١٤٩) التي حددت واجبات الموظفين المدنيين: بقولها: "يجب علي الموظف الإلتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها والعمل علي تطبيقها، ويتعين أن يتبع ما يلي: القيام بالعمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة، وإنجازه في المواعيد المناسبة، وذلك طبقاً لمعدلات الأداء المقررة، الإلتزام بمواعيد العمل.....". وكذا المادة (٥٤) من ذات القانون.

ويرى الباحث أن الواجبات التي فرضها قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٥٦) منه، وكذا قانون العمل الملغي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في المادة (٧٨) منه وما جاء من تخصيص للعاملين في الوظائف العامة في المادة (٧٦) وما اضافة قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في المادة (١٤٩) متشابهة الى حد كبير. وتتضمن اهم تلك الإلتزامات والواجبات: الإلتزام بإنجاز العمل المنوط به بدقة وأمانة وفق اللوائح والقوانين^(٣٩)، التزام العامل بإطاعة أوامر وتعليمات رب العمل وهي لب رابطة التبعية^(٤٠)، المحافظة على المواعيد^(٤١)، المحافظة على اللوائح وأسرار العمل^(٤٢)، ويرى الباحث أن الإلتزامات الواردة على العامل لها من الأهمية في حسن سير وانتظام العمل وضبط العلاقة بين العامل ورب العمل، فقد ضبطت المادة (٥٦) من قانون العمل كيفية أداء العمل بدقة وأمانة من خلال إنجاز الإنتاجية المطلوبة ليس فحسب بل وتقيده بالتعليمات، وأيضاً قرنت رضاء العامل في حالة تغييره للعمل داخل المؤسسة ووضعت ضابطين الأول يتعلق بحالة الضرورة، والثاني تعلق بعدم وجود اختلاف جوهري بين العاملين، كما فسرت علاقة العامل برب العمل فيما يتعلق بإطاعة

(٣٩) د. محمد شريف عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٩٣.

(٤٠) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ٥ يونيو ١٩٦٥، المجموعة السنة العاشرة، ص ١٥٥٣.

(٤١) م. محمد عزمى البكرى، موسوعه الفقه القضاء في شرح قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر، القاهرة، عام ٢٠١٣، ص ١٢٣-١٢٤.

(٤٢) نص المادة (٥٦) من قانون العاملين المدنيين بالدولة، ونص المادة (١٥٠) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

أمر الرؤساء ووضعت قيود تتعلق بكونها تسير مع احترام النظام العام والآداب والقانون ولا تخالفها، والمشروعية والاختصاص واستيفاء الشروط الشكلية، كما يعد التزام العامل بالمحافظة على السر الوظيفي من الأهمية البالغة للمحافظة على سير العمل وعدم الإضرار به.

الفرع الثاني

المحاذير المفروضة على العاملين المدنيين

تضمن التشريعات الخاصة بالعاملين المدنيين جملة من المحظورات، أوردها القانون القديم رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وبخاصة في المادة (٥٤) منه، كما أوردها قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٥٧) منه، ثم جاء القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ لتتضمن المادة (١٥٠) منه جملة من المحظورات، ويمكن القول ان هذه المحظورات تهدف إلى الحفاظ على مقتضيات الوظيفة العامة وسمعه الموظف، وقد بينت أحكام محكمة القضاء الإداري الشواهد التي تلحق بمسلك الموظف العام ومنها أعضاء النيابة الإدارية وان الأمر لا يحتاج إلى تدليل على قيام تلك الشوائب وإنما يكفي في هذا المقام وجود دلائل أو شبهات قوية تلي ظلال على السك على مسلكة أو تمس سمعته^(٤٣).

ومن اهم تلك المحظورات:

أولاً: حظر الاحتفاظ بالأوراق المتعلقة بالعمل: حظر القانون القديم رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين في المادة (٩٧) منه:....١- احتفاظ الموظف لنفسه بأية ورقة من الاوراق المتعلقة بالعمل ولو كان عملاً مكلف به شخصياً.
ثم جاء قانون العمل رقم ١ لسنة ٢٠٠٣ في نص المادة (٥٧) منه ليؤكد على خذا الحظر بنصه على: يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالاعمال الاتية:
١- الاحتفاظ لنفسه بأصل أي ورقه أو مستند خاص بالعمل،.... من جهة أخرى يؤكد قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ على نفس المحاذير التي نص عليها القانون القديم رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ ولم يختلف عنه إلا في مسائل ضئيلة ذكرناها سلفاً عن الجانب السياسي وبعض الإشكالات من ناحية التهذيبات الخاصة بالصياغة للمصطلحات القانونية، حيث تنص المادة ١٥٠ من القانون على أنه: (يحظر علي

^(٤٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١٩٣- لسنة ٦٦ق-٢١/٤/١٩٦٢، موسوعة مصر للأحكام، ج٦، ص٣٢٤٧، حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٤٤- لسنة ٤١ق-١/٢/١٩٦٩، موسوعة مصر للأحكام، ج٦، ص ٣٧٧٤.

الموظف مخالفه القوانين واللوائح، والقرارات، والنظم المعمول بها، ويحظر عليه علي الاخص ما ياتي:

١- ".....، ٢- إفشاء أية معلومات يُطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك دون إذن كتابي من الرئيس المختص، ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك الخدمة،....٧- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقه رسمية، أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه، ولو كانت خاصة بعمل كلف به، أو الاحتفاظ بصورة أي وثيقة رسمية، أو ذات طابع سري.

وقد أكدت مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة طبقاً للمادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية أن من السلوكيات الواجب على الموظف المحافظة عليها في حياته الخاصة تجنب إفشاء أسرار جهة العمل، الأمر الذي قد يقلل من ثقة المواطنين في أجهزة الدولة^(٤٤).

ثانياً: حظر شرب الخمر أو مخالفة إجراءات الأمن: أوردت مدونة السلوك الوظيفي في مجال الحفاظ على هيبة ومكانة الوظيفة في نص المادة (١٤) منها على أنه: "يجب على الموظف العام ان يلتزم في مسلكه الوظيفي بما يلي: الابتعاد نهائياً عن شرب الخمر وتجنب لعب القمار في الاندية أو المحال العامة، الامتناع عن اي....."، بينما جاء بالقانون رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين في الدولة المعدل بالقانون رقم ٥٠٤ لعام ٢٠٠٠ والملغي بموجب قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ ينص في المادة ٩٧ منه على أنه: (يحظر على العامل بذاته أو بالواسطة القيام بالأعمال الآتية):.....، ٨- شرب الخمر أو مخالفة إجراءات الأمن.

ثالثاً: منع الترويج للأحزاب السياسية: لقد ركز قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦ بشكل جوهري على الجانب السياسي ، فقد حظر على الموظف ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله أو بمناسبة تأديته لهذا العمل أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها^(٤٥).

^(٤٤) مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الاداري للدولة بجمهورية مصر العربية، المعهد القومي للإدارة، مركز الحوكمة، وزارة التنمية الادارية تقد مدونة قواعد السلوك الوظيفي للعاملين المدنيين بالجهاز الاداري للدولة في مصر.

^(٤٥) محمود حسين، ممارسة العمل الحزبي والسياسي محظور داخل المؤسسات الحكومية، صحيفة اليوم السابع، الثلاثاء ٣١ مارس ٢٠٢٠، ص٧.

حيث ورد في نص المادة (١٥٠) منه على أنه يحظر على العامل المدني:....
١١- ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي أو جمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب أو جماعات أو نشر الدعاية أو الترويج لها، إذا كان ذلك داخل مكان العمل أو بمناسبة تأديته. ١٢- الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن من السلطة المختصة أو من تفوضه، وذلك دون الإخلال بأحكام قوانين التنظيمات النقابية.

المطلب الثاني

العقوبات التأديبية للعاملين عن انتهاك التزامات العمل

الفرع الأول

المسؤولية المترتبة على انتهاك قوانين العمل

- (١): المسؤولية المدنية: وهنا نجد أن المادة (١٦٣) مدني قد نصت علي أن: "كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض".
واضح أن خطأ العامل المتمثل في إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا ما ترتب عليه ضرر بالغير أو بالجهة التي يعمل بها من جراء إفشائها وقامت رابطة السببية بين الخطأ والضرر فتترتب مسؤوليته المدنية.
- (٢): المسؤولية التبعية: ومسؤولية جهة الإدارة عن أعمال تابعيها غير المشروعة هي مسؤولية تبعية مقررة بحكم القانون لمصلحة المضرور تقوم علي فكرة الضمان القانوني، فالإدارة تعتبر في حكم الكفيل المتضامن كفالة مصدرها القانون.
وبحسب المادة (١٧٤) مدني تكون الإدارة مسؤولة عن الضرر الذي يحدثه تابعها بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها.
وإذا كانت القواعد العامة في المسؤولية المدنية (١٧٥ مدني) تخول لجهة الإدارة حقاً في الرجوع علي تابعها محدث الضرر بما تقي من التعويض للمضرور علي أساس أنها مسؤولة عنه، إلا أنه في حالة التزامها بالتعويض عن القرارات الإدارية المعيبة فلا يجوز لها الرجوع علي هذا التابع إلا إذا كان الخطأ المنسوب إليه شخصياً دون أن يحق لها الرجوع عليه إذا كان خطئه مرفقياً.
- (٣): المسؤولية الجنائية: أما فيما يتعلق بالمسؤولية الجنائية فقد أورد قانون العقوبات في الباب السابع تحت عنوان القذف والسب وإفشاء الأسرار النصوص المتعلقة بإفشاء الأسرار نذكر منها المادة (٣٠٩) مكرراً التي تقضي بأن: "يعاقب بالحبس كل من أذاع أو سهل إذاعة أو استعمل ولو في غير علانية تسجيلاً أو مستنداً متحصلاً عليه بإحدى الطرق المبينة بالمادة السابقة، أو كان بغير رضاه صاحب الشأن".

ويعاقب بالسجن مدة لا تزيد علي خمس سنوات كل من هدد بإفشاء أمر من الأمور التي تم التحصل عليها بإحدى الطرق المشار إليها لحمل شخص علي القيام بعمل أو الامتناع عنه، ويعاقب بالسجن الموظف العام الذي يرتكب أحد الأفعال المبينة بهذه المادة اعتماداً علي سلطة وظيفته.

والمادة (٣١٠) التي تنص علي أن: "كل من كان من الأطباء أو الجراحين أو الصيادلة أو القوابل أو غيرهم مودعاً إليه بمقتضي صناعته أو وظيفته سر خصوصي أو تمن عليه فأفشاه في غير الأحوال التي يلزمه القانون فيها بتبليغ ذلك يعاقب بالحبس مدة لا تزيد علي ستة شهور أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه، ولا تسري أحكام هذه المادة إلا في الأحوال التي لم يرخص فيها قانوناً بإفشاء أمور معينة كالإقرار في المواد (٢٠٢، ٢٠٣، ٢٠٤، ٢٠٥) من قانون المرافعات في المواد المدنية والتجارية.

الفرع الثاني

موقف القانون والقضاء من محظورات قانون العمل

أولاً: موقف القانون من محظورات العمل:

حيث يرى الباحث أن قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ كان أكثر ارتكازاً على الأعمال والناحية الأخلاقية، أما قانون الخدمة المدنية فقد ارتكز بشكل كبير على الناحية السياسية التي حظر المشرع على العاملين التسويق لها.

تنص المادة (٥٤) من قانون الخدمة المدنية على الأعمال المحظورة على العامل

فيما يأتي:

- ١- ارتكاب الموظف لأعمال لا تتفق مع الحياد والعمومية والتجريد.
- ٢- الخروج عن قواعد الالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية.
- ٣- حظر ممارسة أي أعمال حزبية داخل الوحدة التي يعمل بها.
- ٤- عدم جواز اتخاذ أية تصرفات سياسية في مقر العمل.
- ٥- منع الأعمال الحزبية أو السياسية بمناسبة أداء الموظف لعمله.
- ٦- حظر منع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية.
- ٧- عدم جواز نشر الدعاية الانتخابية للأحزاب.
- ٨- منع الترويج للأحزاب السياسية^(٤٦).

(٤٦) م. محمد الشهاوي، شرح قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ٢١٧-٢١٨.

وفي دولة الكويت فقد نص قانون الوظائف المدنية على أنه: لا يجوز للموظف العام أن ينتمي إلى حزب سياسي أو أن يشترك في أية دعاية حزبية^(٤٧). وفي دولة الإمارات العربية المتحدة أشار القانون الاتحادي في شأن الخدمة المدنية على: يحظر على الموظف أن ينتمي إلى احدي الهيئات أو الأحزاب العاملة في مجال السياسة أو أن يعمل لحسابها أو يشارك في الدعاية أو الترويج لها^(٤٨)، وكذلك الحال في نص قانون الخدمة المدني الليبي رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤، أما في بريطانيا يمنع على الموظف اتخاذ أي موقف سياسي^(٤٩).

ثانياً: موقف القضاء:

وسارت أحكام القضاء على الدرب، حيث أكدت المحكمة الإدارية العليا أن المبدأ السائد بالقانون الإداري وعلم الإدارة العامة هو مبدأ الحياد الوظيفي، أي فصل السياسة عن الإدارة بهدف تحييد الإدارة وتأكيد طابعها التنفيذي. وأضافت المحكمة أنه يتعين "تجريد الإدارة العامة من الطابع السياسي، بحسبان أن الوظيفة العامة هي الشريان الحيوي لتحقيق أهداف المجتمع والنهوض بمستواه في كافة ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، والموظفون العموميون يشكلون الطاقة الفعالة والقوة المحركة للإدارة في مباشرة مختلف أنشطتها والقيام بواجباتها تحقيقاً للسياسة العامة للدولة؛ ومهما بلغت دقة الجهات الإدارية في إجراء سبل تسيير المرفق العام وتنظيمه وتزويده بالإمكانات المادية اللازمة، فإن نجاحها يظل يقوم على مدى قدرة العاملين بها على أداء رسالتها والنهوض بمسؤولياتها، فالموظف العام عقل الدولة المفكر وساعدها المنفذ، لذا وجب إبعاده عن العمل في أتون السياسة والعمل الحزبي، تحقيقاً لمبدأ تحييد الموظف العام أو ما يعرف بمبدأ الحياد الوظيفي.

الخاتمة

أن ما "اقرته القوانين المنظمة للعمل من محظورات على العامل إنما هدفت إلى حماية مصلحة العمل والتزاماً بالتعليمات واللوائح الموضوعة لضمان حسن سيره، فلا يحق للعامل الاحتفاظ بالأوراق الخاصة بالعمل بشكل مستقل، ولا يمكنه الجمع بين عمل

^(٤٧) نص المادة (٤) من قانون الوظائف الكويتي رقم ٧ لسنة ١٩٦٠.

^(٤٨) نص المادة (٥٩) من القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٧٣ والمعدل لسنة ١٩٧٨.

^(٤٩) نص المادة (٥٩) من القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٧٣ والمعدل لسنة ١٩٧٨.

وأخر، إلا فيما يتعلق بالوكالة أو الوصاية أو المساعدة القضائية وحراسة الأموال، ولضمان الولاء للعمل تم حظر ممارسة النشاط السياسي أو الترويج له داخل مؤسسات العمل، والهدف هنا يرمي إلى عدم ترك ثغرة لتسلل الفساد داخل مؤسسات العمل سواء كان مالياً أو إدارياً، فالبنك الدولي يري أن الفساد يعبر عن إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول أو طلب أو ابتزاز رشوة لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمناقصة عامة، كما يتم عندما يقوم وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة بتقديم رشوى الاستفادة من سياسات أو إجراءات للتغلب على منافسين، وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين، كما يمكن للفساد أن يحدث عن طريق استعمال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة^(٥٠).

التوصيات:

في ضوء ما سبق تقدم الدراسة عدد من التوصيات من أهمها:

- ١- ضرورة أن يتضمن قانون العمل الفئات الغير مشمولة به وإخضاعهم لنظام الخدمة المدنية المصري.
- ٢- تطوير مدونة السلوك الوظيفي بحيث يتم تضمينها بالسلوكيات التي تشكل إخلالاً بكرامة كل وظيفة من الوظائف على حدة بحسب كل وظيفة ومتطلباتها.
- ٣- توحيد الضوابط التي تتعلق بالعمل والعمال في قانون موحد حتي لا يكون هناك ازدواجية في التعامل وأحياناً التضارب.
- ٤- ضرورة الاهتمام بنشر ثقافة الحفاظ على كرامة وضوابط الوظيفة بين منسوبي الجهات العامة والخاصة بكل الوسائل الممكنة ومن أهمها الدورات التدريبية بهدف توضيح حدود ونطاق ومظاهر الحفاظ على ضوابط ومعايير العمل مع توفير المحفزات التي تشجعه على الالتزام بها.

^(٥٠) محمد عبده الفضيل، مفهوم الفساد ومعاييره، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد ٣٠٩، (٢٠٠٤)، ص ٣٤-٣٥.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب العربية:

- ١- أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، ٢٠٠١.
- ٢- أسعد بن سعيد بن حارب الحضرمي، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، دراسة مقارنة بين قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومصر، رسالة لنيل درجة الدكتوراه، قسم القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٧، ص ٩.
- ٣- أسعد بن سعيد بن حارب الحضرمي، إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، مرجع سابق.
- ٤- توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، بيروت.
- ٥- د. أحمد عبد التواب محمد بهجت، أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة النصر، ١٩٩٨، ص ١٩٢.
- ٦- د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق.
- ٧- د. إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٨٧.
- ٨- د. أكتثم أمين الخولي، دروس في قانون العمل، مرجع سابق.
- ٩- د. السيد عيد نايل، المدخل لدراسة القانون (نظرية القانون)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ١٠- د. إيهاب حسن إسماعيل، قانون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٦.
- ١١- د. حسن كيره، أصول قانون العمل - عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٤٧.
- ١٢- د. حسن كيره، أصول قانون العمل - عقد العمل، مرجع سابق.
- ١٣- د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٤٤٢.
- ١٤- د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- ١٥- د. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، مرجع سابق.
- ١٦- د. عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢.

- ١٧- د. علي محسن عبد الله الوراق، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني، بدون ناشر، ١٩٩٥.
- ١٨- د. علي محسن عبد الله الوراق، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني، مرجع سابق، ص ١٣.
- ١٩- د. عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، عام ١٩٩٨.
- ٢٠- د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
- ٢١- د. محمد أنور حامد علي، حقوق وواجبات العمال في قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢.
- ٢٢- د. محمد شريف عبد الرحمن احمد عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٢٣- د. محمد شريف عبد الرحمن، آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٩٣.
- ٢٤- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣.
- ٢٥- د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥.
- ٢٦- د. محمود سلامة جبر، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، ص ٥.
- ٢٧- د. علي محسن عبد الله الوراق، عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني، بدون ناشر، ١٩٩٥، ص ١٤.
- ٢٨- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٦.
- ٢٩- م. محمد الشهاوي، شرح قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لعام ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ٢١٧-٢١٨.

- ٣٠- م. محمد عزمى البكرى، موسوعه الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر، القاهرة، عام ٢٠١٣.
- ٣١- محمد عبده الفضيل، مفهوم الفساد ومعايير، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد ٣٠٩، (٢٠٠٤).
- ٣٢- محمود حسين، ممارسة العمل الحزبي والسياسي محظور داخل المؤسسات الحكومية، صحيفة اليوم السابع، الثلاثاء ٣١ مارس ٢٠٢٠، ص٧.
- ٣٣- مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الاداري للدولة بجمهورية مصر العربية، المعهد القومي للإدارة، مركز الحوكمة، وزارة التنمية الادارية تقد مدونة قواعد السلوك الوظيفي للعاملين المدنيين بالجهاز الاداري للدولة في مصر.

ثانياً: القوانين المصرية:

- ١- القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.
- ٢- القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤.
- ٣- القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١.
- ٤- القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
- ٥- قانون العمل رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣.
- ٦- قانون التجارة البحرية رقم ٨ لسنة ١٩٩٠.
- ٧- مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الاداري للدولة بجمهورية مصر العربية، المعهد القومي للإدارة، مركز الحوكمة، وزارة التنمية الادارية تقد مدونة قواعد السلوك الوظيفي للعاملين المدنيين بالجهاز الاداري للدولة في مصر.