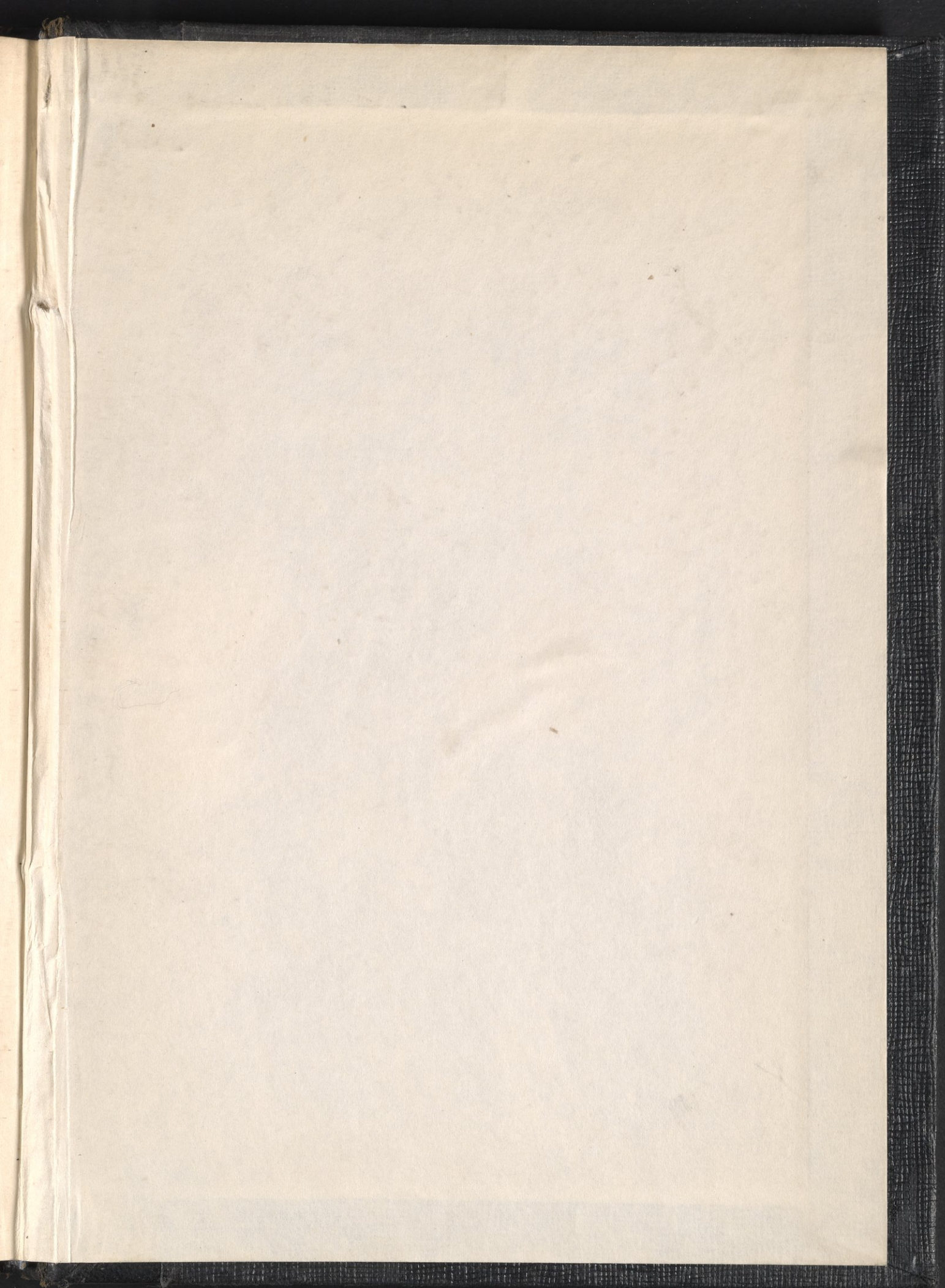


AMERICAN UNIV. IN CAIRO LIBRARY



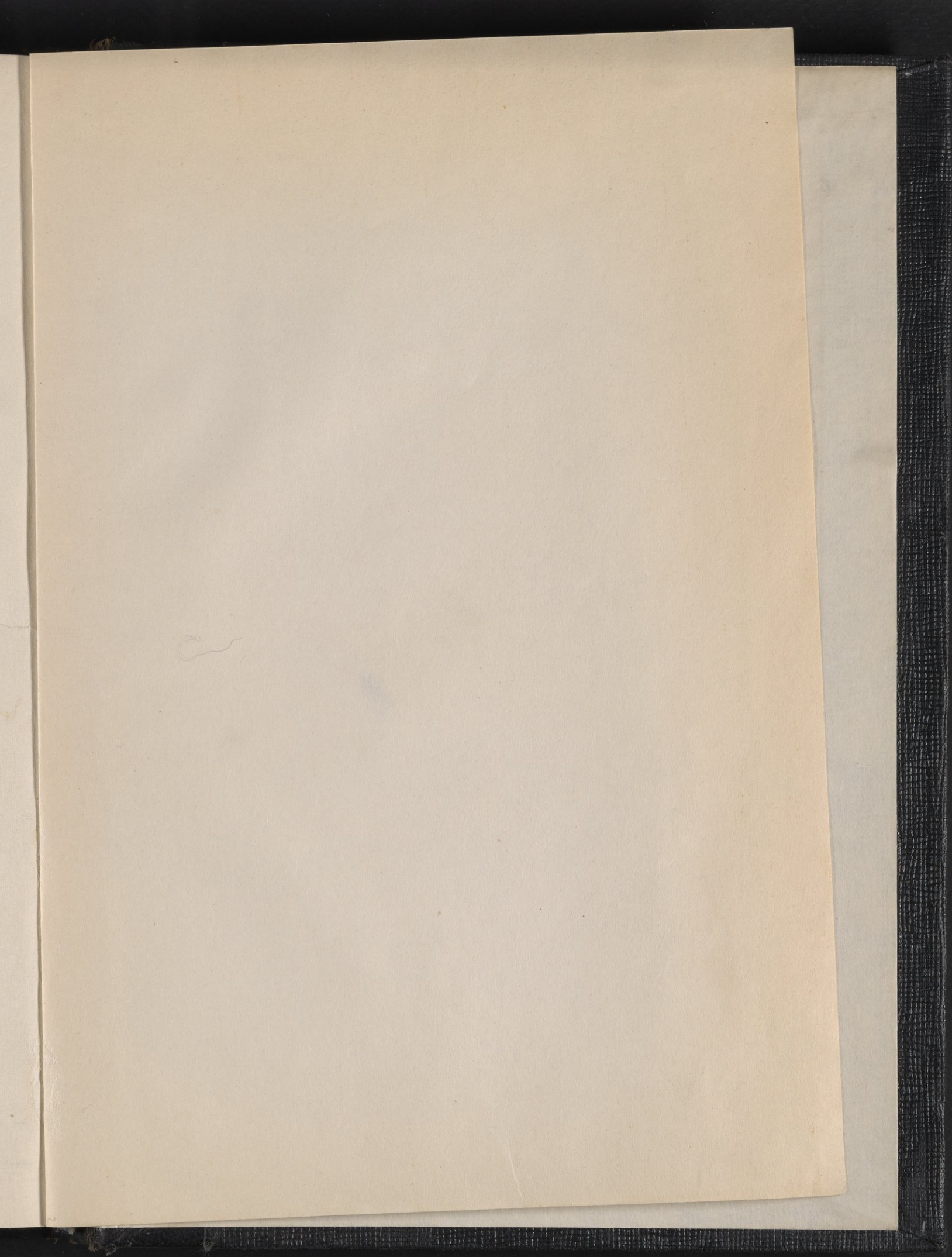
3 8534 01841 4510



مختصر

في

تفسير العقائد في المذاهب الفقهية



مُحَمَّدُ بْنُ عَبْدِ الرَّحْمَنِ

فِي

تَفْسِيرِ الْعَمَلِ فِي الرُّوَلِ الْعَرَبِيَّةِ

تذکره

تذکره ملاذکره

KMC
403
M86
1956

محاضرات

في

تفسير العمل في الرواية العربية

ألقاها

الدكتور

محمد حلمي مراد

[على طلبة الدراسات القانونية]

١٩٥٥

١٩٥٦

OCLC
4250202

B21109023
17141497



٢٢١,٩٥٧
٢٢٥
41747

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة

١ - تمهيد المفصود بتفسير العمل - يقصد بتشريع العمل ذلك الفرع من القانون الذى يحكم الروابط الناشئة عن أداء عمل لحساب الغير كلما كان تنفيذ هذا العمل يقترب بنوع من التبعية قبل صاحب العمل .

فالاعمال على نوعين : أعمال تضع القائمين بها فى حالة من التبعية القانونية للغير^(١) أى يؤتمرون بأوامره ويخضعون لرقابته وجزاءاته ، وأعمال لا تتضمن حالة التبعية هذه . وتدخل الأعمال الأولى وحدها دون الأعمال الثانية فى نطاق تشريع العمل . فالتبعية القانونية إذن هى معيار تطبيق تشريع العمل . وحيث تنعدم هذه التبعية يمتنع تطبيقه . وينبئ على ذلك أن عمل الشخص المستقل قبل المتعاقد معه كالتاجر والطبيب والمحامى يعتبر خارجا عن محيط تشريع العمل .

وتطلق أحيانا على تشريع العمل أسماء أخرى وإن كانت متقدمة كإسم التشريع الصناعى لأن تشريعات العمل غير مقصورة على الأعمال الصناعية وحدها بل يجوز أن تمتد أيضاً إلى عمال التجارة والزراعة والمهن الحرة والخدمة المنزلية ، أو كإسم تشريع العمال لأن هذه التسمية توحي بأن هذا التشريع يختص بشؤون العمال وحدهم بينما هو ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال ويوفق بين مصالح الفريقين ، أو كإسم التشريع الاجتماعى

(١) يوجد نوع آخر من التبعية وهى التبعية الاقتصادية ويقصد بها أن القائم بالعمل يعتمد فى معيشتة على من يؤدى العمل لحسابه . والملاحظ أن التبعية القانونية كثيراً ما تقرن بتبعية اقتصادية ولكنها ليست لازمة لتحديد الأعمال التى تدخل فى نطاق تشريع العمل .

نظراً لأن المسائل الاجتماعية أوسع بكثير من العلاقات الناشئة عن العمل .

٢ - نساء تشريع العمل ونظوره - ولم يخرج تشريع العمل إلى الوجود منذ قديم الأزل . فقد نشأ قرابة منتصف القرن التاسع عشر . ورغم حداثة عهده ، استطاع أن يقفز إلى الصف الأول من حيث الأهمية نظراً لكثرة عدد المستظلمين بأحكامه ، وتقريره لدعائم السلام الاجتماعي ، وتأثيره البعيد في الحياة الاقتصادية العامة .

ويرجع الفضل الأول في ظهور تشريع العمل إلى الانقلاب الصناعي الذي أدى إلى استخدام الآلات على نطاق واسع في الانتاج . فقد كانت تسود العالم قبل هذا الانقلاب فكرة الاقتصاد الحر أو المرسل التي تتخذ شعاراً لها عبارة : « Laissez faire, laissez passer » ^(١) .

فلم تفكر الحكومات في التدخل في العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال. والواقع أن هذه العلاقة كانت في ذلك الحين علاقة شخصية لا تستلزم تدخل المشرع لتنظيمها: فقد كان أصحاب الأعمال يشاركون العمال في عملهم ويجالسونهم ويأكلونهم. كما كان من الممكن للعامل أن يصبح - بعد فترة طالت أو قصرت - من أصحاب الأعمال، ومن هنا لم يشعر العمال أن أصحاب الأعمال يكونون طبقة اجتماعية مغلقة دونهم.

غير أن الثورة الصناعية التي اجتاحت الدول الصناعية نتيجة اكتشاف البخار والكهرباء ، وأدت إلى استخدام الآلات على أوسع نطاق ، قضت على الصلة الشخصية القائمة بين العمال وأصحاب الأعمال ، وأفقدت العمال الأمل في أن يصبحوا من أصحاب الأعمال نظراً لما يحتاجه الإنتاج الآلي الكبير من رؤوس أموال ضخمة . وأدت المنافسة بين أصحاب الأعمال إلى

(١) أى «دع الأمور تسير فى أعنتها» . وإذا شئنا أن نترجم هذه العبارة ترجمة حرفية فإنها تعنى «دعه يعمل ، دعه يمر» . ويقصد بذلك دع كل فرد ينتج دون مراقبة أو توجيه (حرية الصناعة) ودع التجارة تنتقل من مكان إلى آخر دون قيد (حرية التجارة) .

استغلال العمال بغير رحمة أو شفقة . فأخذوا يكلفونهم بالأعمال الشاقة غير عابئين بجدائة سن العامل ، ويرهقونهم بالعمل طوال ساعات النهار وشرطاً من الليل دون راحة ، نظير أجور تافهة لا تسمن ولا تغني من جوع حتى أصبحت الطبقة العمالية تعيش في مستوى يتنافى مع الكرامة الانسانية. وزاد هذه الحالة سوءاً أن استخدام الآلات أدى في بداية الأمر إلى انتشار البطالة بين العمال ، كما عرض الانتاج الآلى العمال لأخطار الاصابات .

وقد حركت هذه الحالة البشعة أقلام المفكرين والاقتصاديين للمناداة بتدخل الدولة في علاقات العمل لحماية العمال من استغلال أصحاب الأعمال ومن أخطار الانقلاب الصناعي ، فكان ميلاد الاشتراكية .

ورأت الحكومات أن اطلاق الحرية لطرفي علاقة العمل في الاتفاق فيما بينهما دون تدخل من جانبها لا يؤدي إلى تحقيق العدالة التعاقدية في التزامات كل منهما ، وأن التهاون في إقرار هذه العدالة خطر على سلامة الدولة وأمنها وكيانها . فصدرت بعض التشريعات المنظمة لجانب من علاقات العمل .

غير أن تشريع العمل سرعان ما تطور تطوراً سريعاً نتيجة انتشار النظم الديموقراطية وتقدم الحركة العمالية من ناحية ، وظهور سياسة الاقتصاد الموجه من ناحية أخرى .

فقد حملت النظم النيابية الحكومات على التنافس في إرضاء العمال لكسب أصواتهم في الانتخابات . كما ان ارتقاء الوعي العمالي وتكتلهم في النقابات جعل منهم قوة تستطيع ان تضغط على الحكومات لاصدار التشريعات المقررة لحقوقهم والمنظمة لعلاقاتهم مع أصحاب الأعمال .

هذا إلى أن المشاهد أن الأخذ بنظام الاقتصاد الموجه (أى توجيه الدولة للحياة الاقتصادية) كان له أثر كبير في تطور تشريع العمل . إذ استخدم هذا التشريع كسلاح من أسلحة التوجيه الاقتصادي . فصدرت في بعض الدول أثناء الأزمات الاقتصادية العالمية الأخيرة قوانين بتخفيض ساعات العمل

إلى أربعين ساعة في الأسبوع كعلاج لمكافحة البطالة وبالتالي كوسيلة لزيادة القوة الشرائية للعمال وتنشيط الحركة الاقتصادية . كما وضعت التشريعات المنظمة لتخديم العمال لتمكن الدولة من توجيه الأيدي العاملة وفق حاجات الاقتصاد القومي . وحددت أجور متفاوتة حسب المناطق كوسيلة لتشجيع انتقال الأيدي العاملة من منطقة إلى أخرى .

٣ - ظهور تشريع العمل في الدول العربية - ولما كانت نشأة تشريع العمل مرهونة كما رأينا بانتشار الصناعة الآلية الحديثة وقيام النظم الديمقراطية واشتداد ساعد الحركة العمالية والأخذ بنظام الاقتصاد الموجه، كان طبيعياً أن يتأخر ظهور تشريع في الدول العربية عنه في الدول الصناعية في القارة الأوروبية .

بل إن أسبقية بعض الدول العربية على غيرها في ميدان تشريع العمل إنما ترجع إلى هذه العوامل ذاتها .

ف نجد مثلاً أن تشريعات العمل لا وجود لها حتى الآن في كل من اليمن وشرق الأردن .

بينما كان ظهور تشريع العمل في مصر أسبق منه في الدول العربية الأخرى نظراً لأنها كانت الأسبق في الأخذ بسبيل الصناعة . ثم ظهر هذا التشريع في العراق حيث وجدت صناعة البترول مع بعض الصناعات الصغيرة الناشئة ، ثم في سوريا ولبنان إثر ما بدا من بشائر نهضة صناعية في الأعوام الأخيرة .

وعندما اكتشفت آبار البترول في المملكة العربية السعودية ، ظهرت تشريعات العمل بها في سنة ١٩٤٧ .

هذا إلى أن تقدم تشريع العمل داخل الدولة العربية الواحدة إنما يتوقف على مدى تمكن العناصر التي ذكرناها واتساع نطاقها . ولو أخذنا مثلاً على ذلك تتطور تشريع العمل في مصر لوجدنا أنه لم يكن بها قبل الحرب

العالمية الأولى سوى تشريع واحد للعمل ينظم تشغيل الأحداث في بعض الصناعات^(١). وقد ظهر هذا التشريع عندما بدأت تدخل الصناعة بمعناها الحديث إلى مصر في أوائل القرن العشرين، إذ كثر تشغيل الأطفال في محالج القطن في أعمال لا تتفق مع أعمارهم مما أدى إلى إصابة عدد كبير منهم بالسل وكثرة وفياتهم. وعندما نشبت الحرب العالمية الأولى وانقطع ورود الكثير من المصنوعات الأجنبية التي تسد حاجات البلاد الحيوية، اتسع نطاق الصناعة وساعدت ظروف الحرب على ازدهارها. وما أن وضعت الحرب أوزارها حتى بدأت طبقة العمال الناشئة تطالب بحقوقها فألفت اللجان لوضع تشريعات العمل. غير أن الحكومة لم تبدأ في إصدار تشريعات العمل إلا في سنة ١٩٣٣ حين أصدرت تشريعين: أحدهما خاص بتشغيل الأحداث في الصناعة (وهو القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الذي حل محل القانون القديم) والآخر خاص بتشغيل النساء في الصناعة والتجارة (وهو القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣). ثم بدأت تنوأل بقية التشريعات تدريجيا نتيجة للعوامل التي ذكرناها على النحو الآتي:

- في سنة ١٩٣٥: تشريع بتحديد ساعات العمل في بعض الصناعات (مرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥).
- في سنة ١٩٣٦: تشريع بالتعويض عن إصابات العمل (قانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦).
- في سنة ١٩٤٢: قانون نقابات العمال (رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢).
- وقانون التأمين الإجباري ضد حوادث العمل (رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢).
- في سنة ١٩٤٤: قانون عقد العمل الفردي (رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤).
- في سنة ١٩٤٦: قانون ب تنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج (رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦).

(١) وهو القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩، وقد ألغى فيما بعد واستبدل به القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣.

— فى سنة ١٩٤٨ : قانون التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل (رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨) .

— فى سنة ١٩٥٠ : قانون عقد العمل المشترك (رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠)
وقانون التعويض عن أمراض المهنة (رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠) .

— فى سنة ١٩٥٢ : عدلت التشريعات الخاصة بعقد العمل الفردى ،
ونقابات العمال ، والتوفيق والتحكيم فى منازعات
العمل (بالمراسيم بقوانين ٣١٧ و ٣١٨ و ٣١٩
لسنة ١٩٥٢ على التوالى) .

— فى سنة ١٩٥٣ : قانون توظيف وتدريب العاطلين (رقم ٢٤٤
لسنة ١٩٥٣) .

— فى سنة ١٩٥٥ : قانون التأمين والادخار للعمال (رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥) .

فهذا التطور فى تشريع العمل المصرى سواء كان بتوسيع نطاقه أو بتعديل
أحكامه يعد ثمرة لانتشار حركة التصنيع وازدياد أهمية الطبقة العاملة .

على أنه لا يفوتنا أن نشير إلى أثر هيئة العمل الدولية فى ظهور تشريع
العمل فى الدول العربية وتطوره^(١) . فإن اشتراك الدول العربية فى هذه
الهيئة ورغبة فى عدم الظهور بين الدول الأخرى بمظهر التخلف عن ركب
المدنية والحضارة ، ساعداً كثيراً على إصدار تشريعات العمل وتطورها .

٤ — ومجرب النهوض بتشريع العمل فى الدول العربية - وبالرغم
مما بذلته غالبية الدول العربية من جهود فى سبيل النهوض بالتشريع المنظم
لعلاقة العمل داخل حدودها ، فلا زالت متخلفة عن الدول الأجنبية المتقدمة .

(١) أنشئت هذه الهيئة بمقتضى معاهدة فرساي التى أقرت السلام عقب الحرب العالمية
الأولى عام ١٩١٩ وألحقت بعصبة الأمم . وهى الآن من المنظمات المتخصصة الملحقبة بهيئة
الأمم المتحدة . وقد عدل دستورها فى ١٩٤٤ وأصبح يعرف باسم « إعلان فلادلفيا »
لأن مؤتمر الهيئة وافق عليه فى اجتماعه بفيلادلفيا بأمريكا .

والواجب يقضى على الدول العربية التي لم تعرف بعد تشريعات العمل (اليمن وشرق الأردن) أن تبادر إلى سنّها .

كما يجب على بقية الدول العربية أن تراجع تشريعاتها على ضوء تطور تشريع العمل في الدول الأجنبية حتى تأخذ بما وصلت إليه من تقدم في هذا السبيل . إذ أننا لن نصل إلى ما نتمناه للدول العربية من مجد وصدارة ما لم نسارع إلى اللحاق أولاً بمن سبقونا . ولا يصح أن نساير أنصار نظرية التدرج في تطبيق تشريع العمل الذين يرون أن نبدأ بما بدأت به الدول الأجنبية وأن ترسم الخطوات التي سارت عليها خلال مراحل تقدمها في القرون الماضية . إذ أن هذه النظرية تؤدي إلى وضعنا دائماً في نهاية القافلة ولا ترغب في الاستفادة من التجارب التي مر بها غيرنا بل تريد أن نجربها مرة أخرى بأنفسنا .

كما لا يفوتنا بهذه المناسبة أن نلفت أنظار أولى الشأن إلى أن الحرص على السير بتشريع العمل إلى الأمم كفيل بالمحافظة على الاستقرار والسلام الاجتماعي . وهما نحن أولاء نرى أن الدول الرأسمالية الكبرى وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية تبذل قصارى جهدها في الارتقاء بتشريع العمل مما ساعد على استقرار الحالة الاجتماعية فيها والإبتعاد بعمالها عن التطرف ، في حين أن جمود روسيا القيصرية في الإصلاح لم يؤد إلا إلى انهيار النظام القائم فيها أمام الثورة الشيوعية .

ولا يصح أن تكون آراء أصحاب الأعمال الرجعيين سبباً في وقف سير عجلة الإصلاح . فارتقاء تشريع العمل يؤدي إلى زيادة إنتاج العمال وجودته نتيجة تحسن أحوالهم وارتفاع مستواهم ، فضلاً عن أنه يحفز على تحسين طريقة الإنتاج واستخدام الآلات الحديثة إذ أنهما يعوضان كل زيادة تطرأ على نفقات الإنتاج بسبب الأعباء المالية التي تفرضها تشريعات العمل .

هذا إلى أنه لا يجوز أن ننظر إل قوانين العمل نظرة تجارية محضة ، إذ

أن الإهمال في رعاية الطبقة العمالية يؤدي إلى تدهور مستوى الشعب في كافة النواحي ويشير روح التمرد في صفوفه ، مما يعرض كيان الأمة بأكملها للخطر .

٥ - تشريعات العمل بين التمرد والتقنين - ونظراً لتعدد تشريعات العمل وكثرتها ، عمدت بعض الدول إلى جمع شتاتها في تقنين واحد أسوة بالتقنين المدني والجنائي رغبة في تيسير التعرف عليها والرجوع إليها عند الاقتضاء كما هو الحال في فرنسا إذ يوجد بها Code du travail أى تقنين العمل ، وإن كان هذا التقنين غير كامل لأنه لم يضم جميع تشريعات العمل فيها . وقد انتشرت حركة تجميع القوانين المتعلقة بالعمل في كثير من الدول . فجمعت هذه القوانين في هولندا (١٩١٩ و ١٩٣٠) وفي اليونان (١٩٢٠) وفي روسيا السوفيتية (١٩٢٢) وفي أسبانيا (١٩٢٦) وفي المكسيك (١٩٣٢) وفي تركيا (١٩٣٦) .

وإن كان البعض يرى أن قوانين العمل غير صالحة للتقنين نظراً لأن عملية التقنين تفترض ثبات العلاقات القانونية التي تحكمها نصوص هذا التقنين في حين أن قانون العمل لا يزال كثير التغير ، سريع التطور ، بحيث لا يمكن أن يكون تقنينه عملاً ناجحاً . ونرى أن هذا الرأي غير سليم نظراً لأن جميع العلاقات القانونية قابلة للتغيير من ناحية ، ولأن للتقنين فوائد لا تنكر كتحقيق التناسق بين أحكام تشريعات العمل المختلفة فضلاً عن تيسير التعرف عليها .

وقد سبقت كافة الدول العربية مصر في هذا المضمار . إذ أصبح يوجد الآن تقنين للعمل في كل من العراق وسوريا ولبنان والمملكة العربية السعودية يجمع كل أو جل الأحكام المنظمة لعلاقات العمل . أما في مصر ، فيوجد بها عدد كبير من التشريعات العمالية المتفرقة ، وقد سبق أن أشرنا إليها . ونرى وجوب المبادرة بتشكيل لجنة لتقنين هذه التشريعات على ألا يكون التقنين مجرد عملية تجميع للنصوص الموجودة وتبويبها بل يجب انتهاز فرصة إجراء التقنين لتنقيح القوانين القائمة واستكمالها

٦ - اختلف المصطلحات بين تشريعات العمل العربية - على أن هذا الاختلاف القائم بين نظام تشريع العمل في الدول العربية من حيث التعدد أو التقنين ، لا يعتبر هو الاختلاف الوحيد بينها من حيث الشكل . إذ أن هناك اختلافا شكليا آخر بينها يرجع إلى عدم اتحاد المصطلحات المستخدمة في صياغة تشريعات العمل فتشريع العمل المصري مثلا يطلق على المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل عند انتهاء علاقة العمل اسم «مكافأة الخدمة» ، بينما يطلق عليه تشريع العمل السوري اسم «تعويض التسريح» ، إذا كان انتهاء علاقة العمل راجعا إلى صاحب العمل و «تعويض الخدمة» في الحالات الأخرى ، يطلق عليه تشريع العمل اللبناني اسم «تعويض الصرف» .

ومن هنا يجب أن نتحرز كثيراً عند مطالعة أو مقارنة تشريعات العمل العربية من الوقوع في الخطأ بسبب فهم أحد المصطلحات على غير حقيقته .

٧ - نطاق تشريعات العمل في الدول العربية - وتتناول معظم تشريعات العمل العربية تنظيم علاقات العمل من النواحي الآتية :

- ١ - تحديد وقت العمل و تقرير الإجازات المختلفة التي يستحقها العمال .
- ٢ - استخدام الأحداث والنساء .
- ٣ - تنظيم إنهاء علاقة العمل .
- ٤ - التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة .
- ٥ - نقابات العمال .
- ٦ - التوفيق أو التحكيم في منازعات العمل .
- ٧ - مكاتب الاستخدام .

وقد انفرد تشريع العمل المصري بتناول ناحيتين لم تتعرض لهما بعد تشريعات العمل في الدول العربية الأخرى وهما :

(١) عقد العمل المشترك - فقد صدر في مصر القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن تنظيم أحكام عقد العمل المشترك. ويقصد بهذا العقد الاتفاق الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات. فعقد العمل المشترك لا ينشئ علاقة عمل لأنه لا يتضمن الالتزام بعمل معين مقابل أجر، بل يقتصر على بيان الشروط الواجب احترامها عند إبرام عقود العمل الفردية، فهو بمثابة دستور عقود العمل الفردية.

وارام عقود العمل المشتركة ذات فائدة للعمال ولأصحاب الأعمال .
فالعمال أضعف مركزاً من أصحاب الأعمال عند التعاقد منفردين في حين أن
تجمع العمال في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط العمل تضاف عليهم قوة
تجعلهم يناقشون صاحب العمل على قدم المساواة . كما يفيد أصحاب الأعمال
من هذه العقود باعتبارها وسيلة سلبية لتسوية الخلافات التي قد تنشأ بينهم
وبين العمال مما يؤدي إلى تقليل حركات الاضراب .

على أن صدور هذا القانون لم يؤد إلى انتشار عقود العمل المشتركة في مصر لأن التنظيم النقابي لم يصل إلى درجة من القوة تمكنه من التأثير في أصحاب الأعمال من ناحية ، وإلزام العمال باحترام نصوص عقود العمل المشتركة من ناحية أخرى .

(٢) التأمين والادخار - أصدر المشرع المصرى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار للعمال . غير أن هذا القانون لم ينشئ نظاما شاملا للتأمين الاجتماعى يفيد منه جميع العمال ويشمل كافة المخاطر التى يتعرضون لها ، بل رأى إقامة نظام التأمين على سبيل التدرىج .

فلم تعم الاستفادة منه جميع العمال بل قصر على طوائف معينة منهم، ونص على تطبيقه على عدة مراحل من ناحية سريانه على الجهات المختلفة. كما قصر التأمين على حالتى وفاة العامل وعجزه الكامل قبل بلوغه سن التقاعد (على

أن تكون هاتان الحالتان غير ناشئتين عن اصابة عمل أو مرض مهني لوجود قوانين خاصة بتعويضاتها).

ويقع عبء الاشتراك في صندوق التأمين اجباريا على أصحاب الأعمال دون العمال إذ اعتبره المشرع التزاما اجتماعيا مفروضا عليهم لمصلحة عمالهم. ولم تساهم الدولة في تمويله مكتفية بإعفائه من بعض الضرائب. وحدد القانون هذا الاشتراك بمقدار ٢٪ من الأجور الإجمالية للعمال.

وإلى جانب صندوق التأمين، أنشئ صندوق آخر للادخار يعتبر تمويله اجباريا على أصحاب الأعمال والعمال. فيدفع كل من صاحب العمل والعامل ٥٪ من الأجر. والقاعدة أن اشتراك صاحب العمل في هذا الصندوق يحل محل التزامه بدفع مكافأة نهاية الخدمة^(١) وبذا يعتبر الغرض من انشاء صندوق الادخار هو ضمان الحصول في يسر على مكافأة نهاية الخدمة من ناحية، وتشجيع العمال على الادخار من ناحية أخرى حتى يجدوا مبلغا متوفرا عنه حلول الشيخوخة.

٨ - **مراجع البحث** - وسنقسم دراستنا لتشريعات الدول العربية إلى ستة فصول: ندرس في كل فصل من الفصول الخمسة الأولى تشريع العمل في كل من مصر والعراق وسوريا ولبنان والمملكة العربية السعودية متناولين أحكامه فيما يتعلق بالموضوعات السبع التي أشرنا إليها.

ثم نختتم البحث بالكلام في الفصل السادس عن توحيد تشريع العمل في الدول العربية.

(١) على أنه إذا كانت هذه المكافأة أكبر من المبالغ التي أداها صاحب العمل لصندوق الادخار، يدفع الصندوق الفرق للعامل على أن يرجع بها على صاحب العمل.

الفصل الأول

تشريع العمل المصرى^(١)

٩ - قوانين العمل فى مصر - يتكون تشريع العمل المصرى من مجموعة من القوانين صدرت تباعا اعتباراً من سنة ١٩٢٣ ويعنى كل منها بتنظيم ناحية من النواحي الداخلة فى نطاق قانون العمل . وفيما يلى بيان بهذه القوانين :

١ - القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٢٣ الخاص بتشغيل الأحداث فى الصناعة .
٢ - القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٢٣ الخاص بتشغيل النساء فى الصناعة والتجارة .

٣ - المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الخاص بتحديد ساعات العمل فى بعض الصناعات .

٤ - القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج .

٥ - المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى (وقد حل محل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤) .

٦ - المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ فى شأن التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل (وقد حل محل القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨) .

٧ - المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال (وقد حل محل القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢) .

(١) أنظر :

مجموعة قوانين العمل فى مصر - صادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - ١٩٥٤ .
الدكتور محمد كامل مرسى - شرح القانون المدنى الجديد - الجزء الرابع - ١٩٥٣ .
الدكتور على العريف - شرح تشريع العمل فى مصر - ثلاثة أجزاء - ١٩٥٣-١٩٥٥ .
مؤلفنا - قانون العمل - الطبعة الثالثة - ١٩٥٥ .

٨ - القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن اصابات العمل (حل محل القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦) .

٩ - القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ بشأن التأمين الاجبارى عن حوادث العمل .

١٠ - القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن امراض المهنة .

١١ - القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك .

١٢ - القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن توظيف وتدريب العاطلين .

١٣ - القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ الخاص بانشاء صندوق للتأمين وآخر للاذخار للعمال .

ونرى أن الاوان قد آن لتبادر مصر بتشكيل لجنة لتقنين هذه التشريعات المتعددة مع اعطاء هذه اللجنة سلطة إضافة ما ينقص القوانين الحالية من أحكام ، وتعديل ما يحتاج من نصوصها إلى تعديل - كما سبق أن ذكرنا .

١٠ - القانون المدنى المصرى - وقد تضمن القانون المدنى المصرى أحكاما خاصة بعقد العمل الفردى باعتباره أحد العقود المسماة الواردة على العمل فى المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ متناولا المبادئ الأساسية لهذا العقد ، تاركا التفاصيل للتشريعات الخاصة بالعمل . ونص على أن الأحكام التى أوردها لا تسرى إلا بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل .

وسندرس فيما يلى حكم القانون المصرى بالنسبة للوضوعات السبعة التى اتخذناها أساسا للمقارنة بين تشريعات الدول العربية .

المبحث الأول

وقت العمل

سنتناول تحت هذا العنوان موضوعى : تحديد ساعات العمل اليومى ، والأجازات المتنوعة التى قررها المشرع للعامل المصرى .

١ - تحديد ساعات العمل اليومي

١١ - القاعدة العامة - لم يتدخل المشرع المصري لتحديد ساعات العمل اليومي إلا في ٥ ديسمبر ١٩٣٥ حينما أصدر المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ محددًا ساعات العمل في بعض الصناعات بتسع ساعات يوميًا (هذا إذا استبعدنا قانوني تشغيل الأحداث والنساء^(١)).

وقد حاول المشرع استكمال عمله في هذه الناحية فأصدر القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ بشأن تنظيم ساعات العمل في المحال التجارية ودور العلاج.

ومن مراجعة هذين التشريعين يتبين أنه لا يجوز تشغيل المستخدمين والعمال في الصناعات التي يسرى عليها المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥^(٢) وفي المحال التجارية ودور العلاج، أكثر من تسع ساعات في اليوم لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. أما في بقية الأعمال والمحال، فتحدد ساعات العمل اليومي متروك لاتفاق الطرفين دون تدخل من جانب المشرع.

وينظر في تحديد ساعات العمل إلى كل يوم على حدة لا إلى متوسط ساعات العمل في أيام الأسبوع. فإذا اشتغل العامل ست ساعات في أحد الأيام، فلا يجوز تشغيله في اليوم التالي اثنتي عشرة ساعة على أساس أن المتوسط يكون تسع ساعات.

ولما كان تشغيل العامل مدة تسع ساعات بغير انقطاع فيه إرهاق للعامل وقضاء على صحته، فقد أوجب المشرع أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة

(١) إذ حدد قانون تشغيل الأحداث رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ مدة العمل اليومي في الصناعة بسبع ساعات للأحداث ما بين ١٢ و ١٥ سنة، وتسع ساعات بالنسبة للأحداث ما بين ١٢ و ١٥ سنة. كما حدد قانون تشغيل النساء رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ ساعات العمل اليومي لهن بتسع ساعات.

(٢) حدد المرسوم المذكور هذه الصناعات وبلغ عددها ١٣ صناعة. على أنه أجاز تعديل هذا البيان بالإضافة أو الحذف بقرارات وزارية. وقد صدرت فعلا عدة قرارات بإضافة صناعات أخرى حتى بلغ عدد الصناعات الخاضعة لقاعدة تحديد ساعات العمل اليومي ٥٧ صناعة.

أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة . ويجب أن تحدد هذه الفترات بحيث لا يشتغل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية .

وتعتبر مدة التسع ساعات يومياً أطول من المدة المأخوذ بها في التشريعات المقارنة . إذ يكاد يعتبر تحديد وقت العمل ثمانى ساعات يومياً قاعدة دولية محترمة على أساس تقسيم اليوم بالتساوى بين الأغراض الثلاثة الأساسية : فيكون ثلثه للعمل ، وثلثه للزهة ورعاية الشؤون العائلية ، وثلثه للنوم . بل إن بعض الدول عمدت إلى النزول بساعات العمل إلى أقل من ذلك كما هو الحال في فرنسا . ونرى وجوب تعديل عدد ساعات العمل اليومى في مصر بجعلها ثمانى ساعات على أن يكون هذا التحديد عاماً يسرى على جميع الأعمال والمحال دون تمييز .

١٢ - الاستثناءات من القاعدة العامة - واستثناء من القاعدة العامة السابق الكلام عنها ، أجاز القانون المصرى تشغيل العمال أكثر من تسع ساعات يومياً في حالات معينة نص عليها ، وهى :

(١) بالنسبة للأعمال الصناعية - إذا كان العمل لازماً لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح مانشأ عنه أو لتلافى خسارة محقة لمواد قابلة للتلف . وذلك بالشروط الآتية :

١ - ألا تزيد مدة العمل على إحدى عشر ساعة في اليوم بحيث لا يشتغل العامل أكثر من ست ساعات متوالية .

ب - أن يصرف للعمال عن كل ساعة اضافية مبلغ يوازى الأجر العادى الذى يستحقه في الساعة مضافاً إليه ٢٥٪ على الأقل .

ح - أن يبلغ مكتب العمل في بحر أربع وعشرين ساعة .

(٢) بالنسبة للمحال التجارية ودور العلاج - في الحالات التى تستدعى القيام بأعمال خاصة لا تزاو لها المحال بصفة مستمرة أو منتظمة وهى الجرد السنوى وإعداد الميزانية السنوية والتصفية وقفل الحساب والاستعداد

للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم. كما أجاز المشرع المصرى عدم التقيد بقاعدة التسع ساعات فى أيام الأعياد والمراسم والمناسبات التى تعين بقرار وزارى. وذلك بالشروط الآتية :

- ١ - أن يقبل العمال والمستخدمون زيادة ساعات العمل .
- ب - ألا تزيد ساعات العمل اليومى على إحدى عشر ساعة .
- ح - ألا يزيد عدد الأيام التى يشتغل فيها العامل أو المستخدم أكثر من تسع ساعات على خمسة عشر يوماً فى السنة وذلك بالنسبة للإستثناء الأول الخاص بالقيام بأعمال الجرد السنوى وما شابهها دون الاستثناء الثانى الخاص بأيام المواسم والأعياد .
- د - أن يصرف للعامل أو المستخدم أجر اضافى عن الساعات الزائدة بنسبة أجره العادى مضافاً إليه ٢٥٪ منه على الأقل .

الاجازات المقررة

ورد فى تشريع العمل المصرى ذكر أربعة أنواع من الاجازات :
الاجازة الأسبوعية ، والاجازة السنوية ، واجازات الأعياد ، والاجازة المرضية . ولم يرد ذكر الاجازات العارضة التى قد يضطر إليها العامل ، غير أنه يجوز خصمها من الاجازة السنوية إذا كانت بأجر كامل^(١) .

١٣ - ^١الراحة الأسبوعية - لم يتدخل المشرع المصرى لفرض راحة اسبوعية للعمال من الذكور البالغين إلا عندما أصدر القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بتنظيم ساعات العمل فى المحال التجارية ودور العلاج مقررأ وجوب اعطاء عمال المحال التجارية يوماً كاملاً راحة اسبوعية . ولا يزال تقرير الراحة الأسبوعية الخاصة بعمال المحال غير التجارية متروكاً حتى الآن لمحض اتفاق الطرفين . وتقضى المصلحة العامة بضرورة تعميم فرض الراحة الأسبوعية فى يوم معلوم على جميع الأعمال والمحال .

(١) هذا ما يستفاد مما جاء فى المادة ٢١ من قانون عقد العمل الفردى التى أباحت تجزئة الأجازة السنوية . وعلى ذلك نصت صراحة المذكرة الإيضاحية للقانون .

١٤ - **الإجازة المرضية** - للعامل أن ينقطع عن العمل بسبب المرض (خلاف الأمراض المهنية) لمدة تسعين يوما متصلة أو ١٢٠ يوما متفرقة خلال السنة الواحدة بالنسبة لعمال الشهرية، ونصف هاتين المديتين بالنسبة للعمال الآخرين (م ٤٥ من قانون عقد العمل الفردى). فإذا استمر الانقطاع بعد فوات هذه المدة، جاز لصاحب العمل أن يعتبر عقد العمل منتهيا.

غير أن العامل المنقطع للبرض لا يستحق أجره عن هذه المدة بأكملها وإنما يستحق ثلاثة أرباع أجره عن العشرة الأيام الأولى، ثم نصف أجره عن العشرة أيام الثانية، ثم ربع أجره عن العشرة الأيام الثالثة. فإذا زاد الانقطاع للبرض عن ثلاثين يوما في السنة فلا يكون للعامل حق في شيء من أجره عن الأيام الزائدة.

١٥ - **الإجازة السنوية** - يستحق العامل إجازة سنوية لمدة ١٤ يوما بأجر كامل. وتزداد الإجازة إلى ٢١ يوما للعامل إذا أمضى عشر سنوات خدمة مستمرة لدى صاحب العمل.

وإذا انتهى عقد العمل قبل حصول العامل على الإجازة السنوية، كان للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له بالنسبة لليلة التي لم يحصل على إجازته عنها أى عن كسور السنة.

١٦ - **إجازات الأعياد** - لكل عامل في المؤسسات التي يشتغل فيها مائة عامل فأكثر، الحق في إجازة بأجر كامل في أيام الأعياد الآتية: اليوم الأول والثاني من أيام عيد الفطر، اليوم الأول والثاني من أيام عيد الأضحى، يوم المولد النبوى الشريف، يوم شم النسيم، يوم ٢٣ يوليو (تاريخ حركة الجيش ضد الملك السابق فاروق). ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام بأجر مضاعف إذا اقتضت ظروف العمل ذلك.

الاستثناء الأول بخفض السن - إذ أجاز القانون تشغيل الأحداث منذ التاسعة من عمرهم في محلات الغزل والنسيج والحياكة أو في الأعمال الأخرى التي تتناسب مع سنهم وقوتهم البدنية وتوهمهم لتعلم صناعة أو حرفة ، والتي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير المختص (بشرط أن تراعى هذه المحلات الشروط التي تقررها الجهة المختصة فيما يتعلق بالصحة والوقاية من الأخطار، وأن يكون بيد الحدث شهادة دالة على لياقته صحياً للعمل فيها) .

الاستثناء الثاني برفع السن - فقد رفع القانون المصري سن بدء العمل إلى ١٥ سنة بالنسبة لجرأ أو حمل أو دفع الأثقال التي تزيد عن وزن معين . كما رفعه إلى ١٧ سنة بالنسبة لبعض الأعمال الخطرة كالعمل تحت الأرض في المناجم والمحاجر وصناعة المفرقعات واللحام بالكسجين . كما علق المشرع المصري تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن ١٥ سنة في بعض الصناعات على شرط الحصول على شهادة باللياقة الصحية .

ويبين مما تقدم أن المشرع المصري وضع سلسلة قواعد لسن بدء العمل تجعل تطبيقه معقداً للغاية . ويستحسن رفع هذا السن إلى ١٤ سنة ويمنع تشغيل من يقل عنه بغير استثناء ثم توضع قواعد معينة لتنظيم تشغيل من يزيد على ١٤ سنة ويقل عن ١٨ سنة .

١٩ - تنظيم عمل الأحداث - وقد نظم القانون المصري ساعات العمل بالنسبة للأحداث الذي يقل سنه عن ١٥ سنة من ثلاث نواح :

(١) منع العمل الليلي - حظر القانون المصري تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة أثناء الليل نظراً لأن العمل ليلاً أكثر اجتهاداً من العمل نهاراً . وعرف القانون الليل بأنه مدة إحدى عشر ساعة متوالية التي تدخل فيها الفترة بين التاسعة مساءً والخامسة صباحاً . وهذا التحديد لليل فيه إرهاق للأحداث لما يبيحه من تأخيرهم في العمل إلى التاسعة

معين والعمل تحت سطح الأرض في المناجم والأعمال المتعلقة بالمحاجر ، كما حرم تشغيلهن في الأعمال الضارة الواردة بالقانون (وهي نفس الأعمال التي منع القانون تشغيل الأحداث فيها إذا كان سنهم يقل عن ١٧ عاماً) .
(٢) منع التشغيل الليلي — حظر القانون تشغيل النساء ليلاً محافظة على صحتهم وأخلاقيهن وعرف الليل — كما عرفه قانون تشغيل الأحداث — بأنه الإحدى عشرة ساعة المتوالية التي تدخل فيها الفترة ما بين التاسعة مساءً والخامسة صباحاً .

غير أنه أدخل على هذا المبدأ استثناءات بعضها مستديم كالعاملات في الفنادق والمطاعم والمسارح ودور السينما وما أشبهه ، والنساء اللاتي يشغلن وظائف رئيسية أو تتطلب الثقة كأمانة الصندوق نظراً لأن طبيعة هذه الوظائف لا تسمح بالمنابذة ؛ والبعض الآخر مؤقت كحالة الصناعات الموسمية الخاصة بمواد قابلة للتلف والتي يصدر بتحديداتها قرار وزاري ، وفي مناسبة الأعياد والمولد والمعارض .

(٣) مدة العمل — حدد القانون المصري ساعات العمل اليومي للنساء بتسع ساعات . وهذا التحديد له أهميته في مصر نظراً لعدم وجود قاعدة عامة مطلقة لتحديد ساعات العمل اليومي .

(٤) فترات الراحة — أوجب القانون أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا تشتغل العاملة أكثر من خمس ساعات متوالية . كما أوجب إعطاءها يوماً كاملاً كراحة أسبوعية .

٢٢ — حماية الأمومة — رتب المشرع المصري أجازة للوضع وراحة للرضاعة حماية للأمومة . ففيما يختص بأجازة الوضع ، قرر منحها أجازة إجبارية مدتها ١٥ يوماً عقب الوضع لا يجوز تشغيل العاملة أثناءها ولو رضيت بذلك ، وتتقاضى نصف أجرها أثناءها بشرط أن تكون أتمت سبعة

أما عن راحة الرضاعة ، فللعاملة الوالدة الحق في الانقطاع أثناء العمل اليومي فترتين كل منهما نصف ساعة على الأقل لإرضاع طفلها ، وذلك في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع^(١).

استبراء عقر العمل الفردي

٢٣ - نطاق سريانه قانونه عقد العمل الفردى - نظم قانون عقد العمل الفردى المصرى انتهاء عقود العمل الفردية . غير أن هذا التشريع لا يسرى على جميع عقود العمل بل استبعدت عقود بعض طوائف العمال من نطاق تطبيقه . ويمكن إدراج هذه الفئات المستبعدة فى ثلاثة أقسام تبعاً لعدة استبعادها :

(١) فئات العمال المستبعدة لطبيعة العمل — وتشمل :

- ١ - خدم المنازل ومن في حكمهم (كالطهاة وسائق السيارات الخصوصيين) .
 ب - العمال البحريين نظراً لأنه يسرى عليهم قانون التجارة البحرية :
 ح - العمال العرضيين وهم الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة
 لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ، ولا تستغرق أكثر من
 ستة أشهر .

(١) وحصول الأم على راحة الرضاعة لا يحرمها من التمتع بفترات الراحة اليومية التي تتخلل وقت العمل .

(٢) فئات العمال المستبعدة لصفة صاحب العمل — وتشمل :

١ — الموظفين العموميين الداخلين في الهيئة (أى الشاغلين لدرجات في سلم الوظائف العمومية) .

ب — أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

(٣) فئات العمال المستبعدة لعدم مقدرة صاحب العمل المالية — وتشمل :

١ — العمال الذين يشتغلون في المحال الصغيرة وهى التى لاتدار بآلات ميكانيكية ، وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ، ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط على ٢٠ جنيها سنويا .

ب — عمال أصحاب المهن الحرة الذين لا تزيد الضريبة المستحقة عليهم على ٢٠ جنيها سنويا .

وهذه الفئات التى تخرج من نطاق تطبيق قانون عقد العمل الفردى ، تخضع عقود العمل الخاصة بها للقواعد العامة الواردة بالقانون المدنى .

٣٤ — العقود المحددة المدة وغير المحددة المدة - فرق المشـرع المصرى بين عقود العمل المحددة المدة والعقود غير المحددة المدة . ويعتبر العقد محدد المدة بتعيين تاريخ محدد لانهائه أو بالاتفاق على سريانه لفترة معينة كشهر أو سنة أو بالاتفاق على انجاز عمل معين . كما يمكن اعتبار العقد محدد المدة إذا أمكن تحديد هذه المدة بحسب نوع العمل أو الغرض منه .

على أنه لا يجوز أن تحدد مدة العقد بحياة العامل أو صاحب العمل لما فى ذلك من قيد يرد على الحرية الشخصية . وقد نص القانون المدنى المصرى فى الفقرة الثانية من المادة ٦٧٨ على أنه إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل (دون صاحب العمل) بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر . فلا يعتبر العقد إذن باطلا من أساسه .

أما إذا تعاقد الطرفان دون أن يتفقا على تعيين أجل معين لتعهداتهما

١ - الإخطار بالفسخ

٢٥ - الغرض من الإخطار السابق على فسخ عقد العمل غير المحدد المدة هو تمكين العامل من البحث عن عمل آخر في حالة الفسخ من جانب صاحب العمل ، وتمكين صاحب العمل من البحث عن عامل آخر في حالة الفسخ من جانب العامل .

وقد حدد القانون المصري المهلة التي يجب أن تنقضى بين الإخطار والفسخ تبعا لطريقة دفع الأجر فهي : ٣٠ يوما لعمال المشاهدة ، و ٧ أيام بالنسبة لغيرهم من العمال . وهذه المدة واحدة سواء كان الفسخ واقعا من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل .

وإذا لم يحترم الطرف الفاسخ هذه المهلة وجب عليه أن يدفع أجر العامل عن مدة المهلة إذا أهملت بأكملها ، أو عن المدة الباقية منها إذا كانت لم تراع تماما . ولكن لا يؤثر عدم مراعاتها في صحة انتهاء عقد العمل منذ يوم تقرير الفسخ من جانب الطرف الفاسخ .

وإذا كان الإخطار بالفسخ الذي يوجهه صاحب العمل إلى العامل مقصوداً منه تمكين العامل من البحث عن عمل آخر كما ذكرنا ، إلا أن القانون المصري لم يعف العامل من أداء عمله خلال مدة الإخطار . وكان الواجب أن يتقرر إعفاء العامل من العمل بضع ساعات يوميا أثناء فترة الإخطار ليكون لديه متسع من الوقت للبحث عن عمل جديد كما قضى بذلك التشريعان السوري واللبناني .

٢٦ - على أنه يجوز لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون سبق إعلان العامل في حالات معينة وارادة بالمادة ٤٠ من قانون عقد العمل الفردي وهي :

(١) التدليس عند التعاقد - إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة .

(٢) التعاقد تحت الاختبار - إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار .

- (١) إدخال الغش على العامل عند التعاقد - إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش فيما يتعلق بشروط العمل .
- (٢) عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته - إذا لم يقوم صاحب العمل إزاء العامل بالتزاماته طبقاً لأحكام قانون عقد العمل الفردى .
- (٣) الإخلال بالآداب - إذا ارتكب صاحب العمل أو من ينوب عنه أمراً مخالفاً للآداب نحو العامل أو أحد أفراد عائلته .
- (٤) الاعتداء على العامل بالضرب - إذا اعتدى صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل بالضرب .
- (٥) الخطر الجسيم - إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود ذلك الخطر ولم يقوم بتنفيذ التدابير التي تفرضها الجهة المختصة في الميعاد المحدد له .

٢ - التعويض عن الفسخ بلا مبرر

٢٨ - إذا فسخ عقد العمل بلا مبرر كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة بعد الوقوف على كافة الظروف والملازمات . ويشترط لاستحقاق التعويض شرطان : الشرط الأول أن يكون الفسخ قد وقع بلا مبرر ، والشرط الثانى أن يكون طالب التعويض قد أصابه ضرر من هذا الفسخ .

والأصل أن هذا التعويض يكون تعويضاً نقدياً ، فلا يجوز للطرف المتضرر من فسخ عقد العمل أن يطالب بالاستمرار فى تنفيذه عينياً . ذلك أن عقد العمل لا ينصب على المال ولكنه يمس الأشخاص . فلا يجوز إجبار صاحب العمل على استخدام عامل لا يريد أن يستخدمه ، أو إرغام العامل على الاستمرار فى أداء عمل لحساب شخص لا يريد أن يعمل لحسابه .

غير أن المشرع المصرى خرج على هذا الأصل فأعطى لقاضى الأمور المستعجلة - بالمادة ٣٩ مكرراً من قانون عقد العمل الفردى - سلطة الحكم

بوقف تنفيذ فصل العامل إذا تبين له أن الفصل بغير مبرر حتى تصدر محكمة الموضوع حكمها بالتعويض ، وإلزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه من تاريخ فصله حتى الحكم في الموضوع . ويحيل الدعوى إلى المحكمة المختصة بالفصل في الموضوع . وذلك حتى لا يحرم العامل من أجره وهو المصدر الوحيد لرزقه ورزق أسرته أثناء نظر دعواه . وتراعى محكمة الموضوع عند الحكم بالتعويض استئصال ما استولى عليه العامل تنفيذاً لحكم قاضى الأمور المستعجلة .

كما أعطى لمحكمة الموضوع سلطة القضاء بإعادة العامل المفصول إلى عمله فى حالة واحدة وهى حالة ما إذا كان الفصل راجعاً إلى أسباب نقابية .

٣ - المكافأة عن مدة الخدمة

٢٩ - مارت ١ - تحقيق المطافأة - حدد القانون المصرى حالات استحقاق المكافأة عن مدة الخدمة عند انتهاء عقد العمل (١) . وبعض هذه الحالات مشتركة بين العقود المحددة المدة وغير المحددة المدة ، وبعضها خاص بكل نوع على حدة .

أولاً - الحالات المشتركة بين العقود المحددة المدة وغير المحددة المدة :
(١) استقالة العامل بسبب استدعائه للخدمة العسكرية الإلزامية (إلا إذا طلب العامل المجند الاحتفاظ بعمله لحين عودته فى المحال التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر) .

(٢) استقالة العاملة بسبب الزواج بشرط أن تترك العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد الزواج .

(١) وهذه المكافأة خاصة بعقود العمل الخاضعة لأحكام قانون عقد العمل الفردى أما العمال المستبعدة عقودهم من نطاق تطبيق هذا القانون فلا حق لهم فى المكافأة لأن الأحكام العامة الواردة بالقانون المدنى لم تنص عليها .

(٣) ترك العامل العمل لأحد الأسباب الواردة بالمادة ٤١ من قانون عقد العمل الفردى والتي تعفى العامل من الاعلان السابق والتي أشرنا إليها آنفاً . إذ أن خطأ صاحب العمل في هذه الحالات يجيز للعامل أن يترك عمله قبل نهاية العقد المحدد المدة أو بدون سبق إعلان إذا كان العقد غير محدد المدة مع حفظ العامل حقه في مكافأة مدة خدمته ودون إخلال بحقه في طلب التعويض إن كان له محل .

(٤) انتهاء العقد بعجز العامل عن تأدية عمله .

(٥) انتهاء العقد لمرض العامل مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة أكثر من المدة المسموح بها قانوناً^(١) .

(٦) انتهاء العقد بوفاة العامل . وفي هذه الحالة تدفع المكافأة للمستحقين الذين حددهم القانون بالنسب الواردة به دون التقييد بقواعد الميراث^(٢) .

(١) أنظر بيان هذه المدة في النبعة ١٤ ص ١٧ .

(٢) نصت المادة ٤٦ من قانون عقد العمل الفردى على أن « توزع المكافأة كاملة عند انتهاء العقد بوفاة العامل على الوجه الآتى :

« ١ - إذا وجد أولاد ووالدان ممن كان يعولهم استحق الولد أو الأولاد ٧٥ ٪ بالتساوى و ٢٥ ٪ للوالدين بالتساوى أو لأحدهما .

« ٢ - إذا وجد أولاد كان يعولهم ولم يوجد والد أو والدان أو إخوة أو أخوات كان يعولهم وزعت المكافأة بينهم بالتساوى فإذا كان ولداً واحداً منحت المكافأة كاملة .

« ٣ - إذا وجد والدان كان يعولهما ولم يوجد أولاد وزعت المكافأة بينهما بالتساوى إلا إذا كان واحداً فيمنحت المكافأة كاملة .

« ٤ - إذا اجتمع الزوج ومن كان يعولهم من الأولاد والوالدين استحق الزوج ٤٠ ٪ والولد أو الأولاد ٤٠ ٪ والوالد أو الوالدين ٢٠ ٪ . فإذا لم يوجد أولاد كان للزوج ثلثا المكافأة وللوالدين الثلث الباقي . وإذا لم يوجد الوالدان كان للزوج نصف المكافأة والولد أو الأولاد النصف الباقي . وإذا لم يوجد مع الزوج أحد من الأولاد والوالدين أخذ الزوج المكافأة كاملة .

« ويعتبر الإخوة والأخوات الذين يعولهم العامل في حكم الوالدين عند عدم وجود أحد منهما وإذا لم يوجد أحد ممن ذكروا وزعت المكافأة على من كان يعولهم العامل أو العاملة بالتساوى بينهم . وإذا لم يوجد أحد من هؤلاء أيضاً وزعت المكافأة بين المورثة طبقاً لقواعد الميراث .

ويخلص مما تقدم أن العامل الذي يفسخ العقد غير المحدد المدة قبل فوات خمس سنوات ولغير سبب من الأسباب الواردة بالمادة ٤١ لا يستحق أية مكافأة عن مدة خدمته قبل صاحب العمل .

٣٠- كيفية احتساب المكافأة - يتوقف مبلغ المكافأة المستحقة على مدة خدمة العامل من ناحية ، وعلى طريقة احتساب أجره من ناحية أخرى على النحو الآتي :

(١) عمال المشاهدة أى المعننون بالأجر الشهري - تكون مكافأتهم عبارة عن أجر نصف شهري كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة على أجر سنة ونصف .

(٢) العمال الآخرون - تحسب مكافأتهم بواقع أجر عشرة أيام عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، وأجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات التالية ، بحيث لا تتجاوز المكافأة أجر سنة .

ويتخذ الأجر الأخير الذي كان يتقاضاه العامل وقت العقد أساساً لتقدير المكافأة . أما بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة فيكون تقدير أجرهم عند تحديد مكافأة الخدمة على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية (أى بعد استبعاد أيام الراحة والعطل والغياب) في الثلاثة الأشهر الأخيرة .

٤ - آثار أخرى لانتها عقده العمل

٣١- شهادة عدم المخزعة - يترتب أيضاً على انتهاء عقد العمل ، إلزام صاحب العمل بتسليم العامل بناء على طلبه شهادة لا يبين بها سوى تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي يؤديه : ومعنى هذا أنه محظور على صاحب العمل أن يذكر شيئاً عن كفاءة العامل أو سلوكه

١ - شروط استحقاق التعويض

٣٤ - أعطى قانون إصابات العمل لعمال المحلات التجارية والصناعية المصابين بحوادث عمل الحق في الحصول على تعويض دون حاجة إلى إثبات خطأ أو تقصير صاحب العمل أخذاً بنظرية تحمل مخاطر الحرفة . وفي مقابل هذا التوسع في تحديد مسؤوليته ، عمد المشرع إلى التخفيف من مقدار التعويض ، فوضع قواعد حسابية خاصة راعى فيها جعل التعويض أقل من القيمة الحقيقية للضرر الحاصل .

وحرّم على العامل فيما يتعلق بحوادث العمل أن يتمسك ضد صاحب العمل بأحكام أى قانون آخر خلاف هذا القانون . وبعبارة أخرى حظر عليه التمسك بالمسؤولية المدنية التقصيرية توصلًا للحصول على تعويض كامل عن الضرر الذى لحق به . غير المشرع رأى الخروج على هذه القاعدة إذا كان الحادث الذى سبب الإصابة راجعاً إلى خطأ جسيم من جانب صاحب العمل إذ أنه يكون غير جدير بالرفقة في هذه الحالة . فقرر حق العامل المصاب - إذا شاء - في مطالبته بتعويض كامل على أساس حقيقة الضرر الحاصل تطبيقاً للقواعد القانونية العامة لا على أساس الفئات التى حددها قانون إصابات العمل .

٣٥ - العمال المستفيدون من القانون - ولا يسرى هذا القانون على جميع العمال بل قصر تطبيقه على عمال المحال الصناعية والتجارية (إلا إذا كانوا يستخدمون بصفة عرضية لتأدية أعمال خارجة عن الصناعة والتجارة) وعلى عمال الزراعة إذا كانوا وقت إصابتهم يشتغلون بآلات ميكانيكية . فلا يستفيد إذن من أحكامه باقى عمال الزراعة وخدم المنازل والعمال الذين يشتغلون عند أرباب المهن الحرة .

العامل أو ثبوت عاهة مستديمة لديه أو وفاته (م ١٩-٢٢) .

(٢) التعويض عن العجز المؤقت - ويعتبر العامل في حالة عجز مؤقت طالما أنه غير قادر على أداء مهنته أو صناعته حتى تتبين حالته بصفة نهائية ، إما بالشفاء فيعود إلى عمله ، وإما بثبوت عاهة مستديمة لديه فيصح عاجزا عجزا دائما ، أما بالوفاة .

ولما كان ترك العامل في هذه الحالة دون معونة مالية يسد بها عوزة وعوز عائلته أمرا يتنافى مع العدالة ، فقد أوجب القانون على صاحب العمل أن يدفع له معونة مالية في نهاية كل أسبوع . وتحسب هذه المعونة على أساس الأجر الكامل للعامل خلال التسعين يوما الأولى من أيام العجز المؤقت . وإذا طال هذا العجز بعد هذه المدة ، خفضت المعونة إلى نصف الأجر الكامل بشرط ألا تقل المعونة عن عشرة قروش في اليوم .

على أن العامل لا يستحق هذه المعونة المالية إذا لم ينشأ من الإصابة سوى عجز العامل مدة لا تزيد على ثلاثة أيام .

(٣) التعويض عن العاهة المستديمة - قد تتخلف لدى العامل بعد شفائه عاهة مستديمة . ويقصد بالعاهة فقد منفعة عضو أو أكثر من أعضاء الجسم فقدا تاما أو جزئيا . وتكون العاهة مستديمة إذا كان لا يرجى لها الشفاء . والعاهة المستديمة على نوعين : عاهة مستديمة كلية وهي التي تعجزه عن ممارسة أى عمل على وجه الدوام كالشلل أو اختلال القوة العقلية . وعاهة مستديمة جزئية وهي التي تضعف من قدرة العامل عن العمل كأن يفقد عيناً أو ذراعاً .

وقد نصت المادة ٣٠ من القانون على أن يدفع للعامل المصاب إذا تخلفت لديه عاهة مستديمة كلية تعويضا يوازي أجر ١٢٠٠ يوم بحيث لا يقل عن

١٨٠ جنيها ولا يزيد عن ٧٠٠ جنيه^(١) .

أما عن العاهة المستديمة الجزئية ، فإن تعويضها يقدر بنسبة معينة من التعويض عن العاهة المستديمة الكلية تتناسب مع درجة تأثير العاهة الجزئية في المقدرة على الكسب . وقد أرفق بالقانون جدول يبين نسبة العجز المئوية التي يفترض القانون أنها ناتجة عن فقد بعض الأعضاء المبينة فيه بالنسبة للعاهة المستديمة الكلية^(٢) . فإذا كانت العاهة الجزئية غير واردة بالجدول ، فنقدر الجهة الطبية نسبة العجز مسترشدة بالجدول المذكور . ويجب في كلتا الحالتين ألا يقل مقدار التعويض عن ١٨٠ جنيها وألا يزيد على ٧٠٠ جنيه .

(٤) التعويض عن الوفاة — إذا أدى الحادث إلى وفاة العامل ، فإن صاحب العمل يلزم بدفع تعويض لأفراد عائلة العامل المتوفى المحددين

(١) إذا كان المصاب من العمال المشغلين تحت التمرين بغير أجر ، فإنه يعطى تعويض جزافي قدره ١٢٥ جنيها .

(٢) وفيما يلي جدول العاهات المستديمة الجزئية المرفق بالقانون :

درجة العاهة بالنسبة للعاهة الكلية	الإصابة
٪ ٧٠	فقد الذراع الأيمن إلى الكوع أو ما فوق
٪ ٦٠	» الأيسر » » » »
٪ ٦٠	» الأيمن إلى ما تحت الكوع
٪ ٦٠	» الساق لغاية الركبة أو ما فوقها
٪ ٥٠	» الذراع الأيسر إلى ما تحت الكوع
٪ ٥٠	» الساق إلى ما تحت الركبة
٪ ٥٠	» حاسة السمع فقداً كلياً ومستديماً
٪ ٣٠	» عين واحدة
٪ ٢٥	» الإبهام
٪ ٢٠	» جميع أصابع القدم الواحدة
٪ ١٠	» سلامة الإبهام
٪ ١٠	» السبابة
٪ ١٠	» أصبع القدم الكبير
٪ ٥	» أصبع واحد خلاف السبابة

وإذا كان العامل أعسر فإنه ينال عن فقد ذراعه الأيسر التعويض المقرر للذراع الأيمن وبالعكس بشرط أن يكون قد أخطر صاحب العمل بذلك وقت إلتهاقه بالخدمة .

في القانون على سبيل الحصر إذا وجدوا . فلم يتقيد القانون بقواعد الإرث في تحديد المستحقين للتعويض أو تعيين نصيب كل فئة منهم . كما يلزم صاحب العمل بمصروفات الجنازة على ألا يزيد ما يدفعه في هذا الشأن على خمسة جنيها .

أما مقدار تعويض الوفاة فيقدر بأجر العامل المتوفى في ألف يوم بحيث لا يقل مقدار التعويض الكامل عن ١٥٠ جنيها ولا يزيد على ٦٠٠ جنية^(١) . ويلاحظ أنه إذا حدثت الوفاة أو ثبتت العاهة المستديمة خلال إثني عشر شهرا من تاريخ وقوع الحادث ، فإن ما دفع من تعويض عن العجز المؤقت لا يخصم من مقدار التعويض عن الوفاة أو التعويض عن العاهة المستديمة . أما المبالغ التي تدفع بعد مدة الإثني عشر شهرا فتخصم من مقدار التعويض المذكور (م ٢٧) .

٣٧ - **الرجوع إلى أساس الحساب التعويضي** - وتحتسب التعويضات على أساس الأجر الأجير الذي كان يتقاضاه العامل قبل الحادث . وفيما يتعلق بالعمال الذين يشتغلون بالقطعة يحسب مقدار التعويض على أساس متوسط الأجر في التسعين يوما الأخيرة .

ويحسب الأجر المشار إليه بواقع الشهر ثلاثين يوما فيما يتعلق بعمال المشاهرة . أما فيما يتعلق بالعمال الذين يشتغلون بالقطعة فتضم أجورهم التي قبضوها في أيام العمل ويقسم المجموع على عدد تلك الأيام (م ٢٨) .

٣٨ - **التأمين الإجباري ضد إصابات العمل** - ويعتبر القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٢ الخاص بالتأمين الإجباري ضد حوادث العمل مكملا للقانون الخاص بالتعويض عن إصابات العمل . فقد أوجب على كل صاحب

(١) إذا كان العامل المتوفى من العمال الذين يشتغلون تحت التمرين بغير أجر ، فإن التعويض الكامل عن وفاته يكون مبلغاً إجمالياً قدره مائة جنية .

عمل أن يؤمن على حوادث العمل التي يلزم بالتعويض عنها طبقاً لقانون إصابات العمل حتى يضمن للعامل المصاب أو ذويه الحصول في يسر على التعويض المقرر .

٣٩ - قانونه أمراض المهنة - لا يتعرض العامل في أداء عمله للإصابات الناشئة عن الحوادث المفاجئة فحسب بل قد يؤدي قيامه بالعمل فترة من الزمن إلى اعتلال صحته دون وقوع حادث مفاجيء له . ويطلق على هذه الأمراض التي تحمل بالعامل وترجع نشأتها إلى العمل الذي يقوم به ، اسم « أمراض المهنة » . وقد تؤدي هذه الأمراض إلى عجز العامل عجزاً كلياً أو إلى وفاته . ولذا كان من الواجب أن يسوى القانون بين الإصابات الناشئة عن حوادث العمل وبين أمراض المهنة بحيث يحق للعامل أن يتقاضى تعويضاً عن كل منها دون حاجة إلى إثبات خطأ صاحب العمل .

ولكن المشرع المصري قصر تطبيق قانون إصابات العمل عند صدوره في سنة ١٩٣٦ على الإصابات الناشئة عن العمل دون أمراض المهنة . وبعد مرور أربعة عشر عاماً ، صدر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة معطياً للعمال الذين يصابون بأمراض المهنة الحق في تعويضات مماثلة للتعويضات المقررة بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل .

غير أن المشرع لم يترك الباب مفتوحاً لإثبات وجود علاقة سببية بين أى مرض وبين العمل توصلًا للحصول على تعويض طبقاً للقانون المذكور بل حدد أمراض المهنة على سبيل الحصر في جدول ألحق بهذا القانون اشتمل على ٢١ حالة مرضية مبينة أمام كل حالة منها الصناعات والأعمال التي يمكن أن تسببها بحيث إذا ثبت إصابة عامل بإحدى هذه الحالات المرضية وقيامه بصناعة من الصناعات التي يمكن أن تنشأ عنها ، اعتبرت هذه الحالة مرضاً مهنيًا .

ولم يعط لأصحاب الأعمال الذين يسرى عليهم هذا القانون الحق في المنازعة في الصفة المهنية للأمراض الواردة في هذا الجدول وإنما أجاز لهم فقط المنازعة في تشخيص الأمراض التي يصاب بها عمالهم .
وقد أوجب القانون على كل صاحب عمل أن يؤمن على عماله ضد أمراض المهنة التي يلزم التعويض عنها وفقاً لأحكامه .

المبحث الخامس

نقابات العمال

صدر في ٦ سبتمبر ١٩٤٢ أول قانون منظم لنقابات العمال في مصر وهو القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ مبيناً الشروط اللازمة لتكوين نقابات العمال، ومحددًا أغراضها، وكيفية إدارتها، وحلها، وحقوق وواجبات أعضائها .
وقد ألغى هذا القانون في ٨ ديسمبر ١٩٥٢ وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ .

١ - شروط تأليف النقابات

يشترط لتكوين نقابات العمال في مصر توفر الشروط الآتية :

(١) أن يكون أعضاؤها من العمال غير المحرومين من حق تأليف النقابات - فقد حرم القانون المصري على موظفي الحكومة والهيئات العامة المحلية الداخلين في الهيئة (أي الشاغلين لدرجات في سلم الوظائف العامة) وعمال القوات العسكرية والبوليس الدائمين ، وعلى الوكلاء المفوضين الذين يمثلون أصحاب الأعمال في ممارسة سلطاتهم من الاشتراك في نقابات العمال .

(٢) أن يكون الأعضاء منتمين إلى مهنة أو صناعة واحدة أو من أو صناعات متماثلة أو مرتبطة - نظراً لأن أعمال المهن المتباينة لن تكون لهم مصالح حرفية مشتركة بل سيتجه نشاطهم إلى غير ما يهم العمال مباشرة كالاشتغال بالسياسة .

١ - النقابات المهنية - لا يجوز أن يقل عدد الأعضاء المؤسسين لها عن مائتي عضو .

ب - نقابات المنشآت - لا يجوز أن يقل عدد الأعضاء المؤسسين لها عن خمسين عاملاً . على أنه يجوز في البلاد التي يوجد بها نقابات مهنية مماثلة لعمل المنشأة أن ينزل عدد المؤسسين في نقابة المنشأة إلى ثلاثين .

(٤) ألا يكون قد سبق تكوين نقابة أخرى لنفس المنشأة أو لنفس المهنة في نفس البلد - نصت المادة السابعة من القانون على أنه : « لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة أو لمستخدميها . على أنه « يجوز بدلا من نقابة لكل من الفريقين تكوين نقابة واحدة تجمع بينهما . « ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة مهنية واحدة في البلد الواحد لعمال المهنة أو الصناعة أو الحرفة الواحدة » .

وترجع الحكمة في منع تعدد النقابات إلى الرغبة في عدم تفرق شمل عمال المهنة الواحدة أو المنشأة الواحدة بين عدة نقابات مما يؤدي إلى إضعافها ومحاربة بعضها البعض الآخر .

(٥) أن يتم إيداع وثائق تأسيس النقابة في مكتب العمل الواقع في دائرة اختصاصه مقر النقابة — ولا يجوز أن تبشر النقابة أعمالها إلا بعد إيداع الأوراق المذكورة.

وللمدير العام لمصلحة العمل - طبقا للمادة ١٥ - أن يبلغ مجلس إدارة النقابة اعتراضاته على إجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام القانون خلال ١٥ يوما من تاريخ محضر الايداع . فاذا لم تقم النقابة بتصحيح

الاجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوما التالية للاعتراض جاز لوزير الشؤون الاجتماعية رفع الامر للقضاء . على أنه يلاحظ أن هذا الاعتراض أو رفع الدعوى به أمام القضاء لا يؤثر في استمرار النقابة ومباشرة نشاطها انتظارا لصدور حكم المحكمة .

ويعتبر نظام الايداع الذي أخذه المرسوم لقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ معدلا للنظام الذي كان معمولا به من قبل في ظل قانون نقابات العمال القديم رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ . فقد كان القانون المذكور يشترط تسجيل النقابة في وزارة الشؤون الاجتماعية لوجودها قانونا . وكان للوزارة حق رفض التسجيل مع بيان الأسباب ، وعندئذ لا تستطيع النقابة أن تباشر نشاطها ، ويتعين على الأعضاء المؤسسين أن يرفعوا هم الامر إلى القضاء للفصل فيه . ويقوم الحكم الذي يصدر بالتسجيل مقام التسجيل نفسه .

٢ - أعمال النقابات

حرم القانون المصري على نقابات العمال الاشتغال بالمسائل السياسية والدينية . كما منعها من توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو في اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة وزير الشؤون الاجتماعية . وترجع الحكمة في هذا المنع إلى أن قيام النقابات بهذه الأعمال يصرفها عن الأغراض الحرفية التي يجب أن تكون هدفها الأول ، فضلا عن أن هذه الأعمال التي تحتاج إلى كفاية خاصة تعرض أموال النقابات للضياع .

وفيما خلا هذه الأعمال المحرمة على نقابات العمال ، يجوز أن تمارس هذه النقابات جميع أوجه النشاط التي يقصد منها رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية .

وتمكيناً للنقابات من القيام بأعمالها ، قضى القانون بإلزام صاحب العمل بأن يقطع من أجر العامل — بناء على طلب كتابي من النقابة — قيمة

٤٢ - انتهاء العضوية - وتنتهى عضوية النقابة بالاستقالة منها أو بفصله منها بقرار يصدر بأغلبية ثلثي الأعضاء جميعاً بعد إخطار العامل بالمنسوب إليه ومحاكمته بعد أسبوع أمام مجلس الإدارة حتى يتمكن من الادلاء بدفاعه . وقد أجاز للعامل المفصول أن يطعن في قرار فصله أمام المحكمة الجزئية في ظرف ثلاثين يوماً .

٤ - الاشراف الحكومى على النقابات

ألزم التشريع المصرى النقابات بأن تعد سجلات ودفاتر معينة : سجل لقيد الأعضاء ، وسجل لمحاضر جلسات مجلس الإدارة ، وسجل لمحاضر جلسات الجمعية العمومية ، ودفاتر للحسابات . وتختتم صفحاتها بخاتم وزارة الشؤون الاجتماعية . وأعطى لمفتشى وزارة الشؤون الاجتماعية حق الاطلاع عليها فى أى وقت بمقر النقابة .

على أن الاشراف الحكومى على النقابات لا يقتصر على الناحية المالية ، إذ للحكومة أن تعترض على إجراءات تكوين النقابات كما سبق أن ذكرنا . ولها أيضاً أن تطالب بحل النقابة قضائياً فى الحالات المبينة فى القانون (م ٢٥) كما سنرى فيما بعد .

٥ - حل النقابات

يجوز حل النقابة اختيارياً بقرار يصدر من جمعيتها العمومية طبقاً لنظامها الأساسى بموافقة ثلثي أعضائها على الأقل .

كما يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية أن يطلب إلى المحكمة الكلية الواقع فى دائرتها مقر النقابة الحكم بحلها فى الحالتين الآتيتين :

(١) إذا وقعت من النقابة (وليس من بعض أعضائها بصفتهم الشخصية) مخالفة لأحد أحكام قانون النقابات رغم سبق انذارها كتابة بإزالة سبب المخالفة ورأت المحكمة أن هذه المخالفة تستوجب الحل .

ويقضى هذا التشريع بحل منازعات العمل باتخاذ اجراءات رسمها للتوفيق بين أطرافها ، فإذا لم تؤد إلى حسمها عرضت على التحكيم . ويقصد بالتوفيق أن يقوم وسيط لا مصلحة له في النزاع بتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية الوصول إلى تسوية الخلاف بينهما ودياً برضاء كل منهما . أما التحكيم فيقصد به الالتجاء إلى ثالث يستمع إلى الطرفين المتنازعين ويفرض حلاً للنزاع القائم يلتزم كل طرف منهما باحترامه بصرف النظر عن اقتناعه به .

١ - شروط المنازعات الخاضعة للتوفيق والتحكيم

٤٣ - ولايسرى نظام التوفيق والتحكيم على كافة منازعات العمل وإنما يقتصر على المنازعات التي تتوفر فيها شروط معينة من حيث صفتها وأطرافها . فيشترط القانون المصرى أن تتوافر ثلاثة شروط مجتمعة في المنازعات حتى تخضع لإجراءات التوفيق والتحكيم :

الشرط الأول - أن تكون المنازعة من منازعات العمل أى قائمة بين صاحب عمل أو أكثر من ناحية وبين فريق من عماله من ناحية أخرى ، وأن يكون موضوع المنازعة متعلقاً بالعمل أو بشروطه سواء وجد نص قانونى يحكمها أم لم يوجد .

الشرط الثانى - أن تكون هذه المنازعة جماعية أى متعلقة بجميع عمال المشروع أو أغليتهم . أما المنازعات الفردية التى تقع بين صاحب عمل وبين عامل واحد ، فالأصل أنها لا تخضع لإجراءات التوفيق والتحكيم إلا إذا كانت تؤثر فى المصلحة المشتركة لمجموع العمال .

ويرجع السبب فى الاهتمام بالمنازعات الجماعية واخضاعها دون المنازعات الفردية لنظام التوفيق والتحكيم ، إلى أن استحكامها يؤدى عادة إلى إعلان الاضراب من جانب العمال أو إغلاق المحل من جانب صاحب العمل ،

الامر الذى يؤدى إلى وقوع خسائر وانتشار البطالة فضلاً عما قد يحدث من اضطراب فى الأمن .

وقد ترك المشرع المصرى حل المنازعات الفردية للتفاهم بالطريق المباشر أو عن طريق وساطة مندوب النقابة أو مندوب مصلحة العمل . فإذا تعذر التفاهم بالطرق الودية ، يمكن لصاحب الشأن أن يرفع أمره إلى القضاء العادى للفصل فيه .

الشرط الثالث — ألا تكون المنازعة خاصة بفئة من فئتي العمال المستبعدتين من تطبيق أحكام قانون التوفيق والتحكيم وهما : الموظفون العموميون ، وخدم المنازل .

٢ — اجراءات التوفيق

٤٤ — التوفيق بواسطة مكتب العمل — إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه الشروط سالفة الذكر ولم يوفق الطرفان فيما بينهما إلى تسويته ، جاز لكل منهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثله طلباً إلى مكتب العمل الواقع فى دائرته محل العمل للسعى فى حسم النزاع بالطرق الودية .

فإذا تمكن المكتب من حسم النزاع ودياً أثبت ماتم الاتفاق عليه فى محضر يكون له قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية الواقع فى دائرتها مكتب العمل .

وإذا أخفق فى مدى أسبوعين ، وجب عليه أن يرفع تقريراً إلى رئيس لجنة التوفيق المختصة مصحوباً بجميع أوراق الموضوع^(١) .

(١) على أنه يجوز لمكتب العمل فى هذه الحالة أيضاً أن يحيل أوراق الموضوع إلى هيئة التحكيم مباشرة دون إرسالها إلى لجنة التوفيق بشرط أن يتفق الطرفان على ذلك (م ١٠) .

٤٥ - لجنة التوفيق - وتشكل لجنة التوفيق في كل محافظة أو مديرية من ستة أعضاء :

(١) إثنان من الموظفين - وهما : رئيس المحكمة الابتدائية أو أحد قضااتها وله رئاسة اللجنة . وموظف من مصلحة العمل .

(٢) طرفا النزاع

(٣) عضوان يختارهما الطرفان أحدهما من أصحاب الأعمال والآخر من العمال .

ويجب على لجنة التوفيق أن تنتهي من نظر النزاع خلال شهر واحد من تاريخ وصول الأوراق إليها . فإذا تمكنت اللجنة من تسوية النزاع حررت محضراً بما يتم الاتفاق عليه يكون له قوة الأحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه . أما إذا تعذر تسوية النزاع ، وجب عليها إحالة ما لم يتم الاتفاق عليه إلى هيئة التحكيم مباشرة . فالتحكيم إذن إجباري في كافة المنازعات التي يتقدم أحد طرفيها بطلب للتوفيق فيها ولا يمكن تسويتها في مرحلة التوفيق .

ونرى أن تكرار محاولة التوفيق في مكتب العمل ثم في لجنة التوفيق ، مضیعة للوقت وتبديد للجهود . وإذا كان القانون أجاز إحالة الموضوع من مكتب العمل إلى هيئة التحكيم مباشرة ، فقد علق هذه الإحالة على اتفاق الطرفين ، وقد يكون أحدهما راغباً في التسوية والمهادنة ، ونرى أنه يحسن قصر التوفيق على مرحلة واحدة .

٣ - إجراءات التحكيم

تشكل هيئة دائمة للتحكيم في منازعات العمل في كل محكمة من محاكم الاستئناف على النحو الآتي :

(١) إحدى دوائر محكمة الاستئناف .

(٢) مدير مصلحة العمل أو من يندبه .

(٣) مدير مصلحة الصناعة أو من يندبه .

كما قضى القانون بمعاقة صاحب العمل الذى يمتنع عن تنفيذ قرار التحكيم خلال أسبوع من الموعد المحدد لذلك بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على ألف جنيه . أما العمال فقد راعى المشرع حالتهم المالية، فقضى بمعاقة من يمتنع منهم عن تنفيذ القرار بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تزيد على ألف قرش . ولا يمنع توقيع الغرامة فى الحالتين من تنفيذ القرار (م ١٧) .

مطابق التخریم

وتتوقف سرعة التعاقد في ميدان العمل ، واستقرار العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال على درجة اتقان نظام الترخيم . فكلما كان نظام الترخيم متقناً كلما قصرت فترة التعطل بالنسبة للعمال ، ولا يضطر أصحاب الأعمال إلى استخدام بعض العمال بصفة مؤقتة حتى يجدوا العمال الصالحين . كما يعود نظام الترخيم بالفائدة على المجموع إذ يجنب الدولة الأعباء المالية والمخاطر الاجتماعية والاقتصادية التي تنجم عن البطالة .

غير أن مكاتب الترخيم التجارية تلقى معارضة شديدة في الوقت الحاضر نظرا لأنها تسعى للكسب المادي للقيام بعملها وتستغل في هذا السبيل العمال استغلالا كبيرا. ولذا نجد أن الدول الحديثة تعمل على القضاء على هذه المكاتب التجارية، واعتبار الترخيم مرفقا عاما تشرف عليه الدولة.

وقد أخذ القانون المصري رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٣ بشأن توظيف وترخيم العاطلين بهذا الاتجاه. غير أنه لم يحرم إنشاء مكاتب تجارية للترخيم على وجه الإطلاق بل قصر هذا التحريم على الترخيم في الأعمال الصناعية والتجارية^(١).

وأنشأ مكاتب حكومية مهمتها معاونة المتعطلين المقيدة أسمائهم لديها في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال الصناعية أو التجارية التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفاياتهم.

ونص على أنه لا يجوز لأصحاب الأعمال الذين يسرى عليهم هذا القانون أن يستخدموا أى متعطل إلا إذا كان حاصلا على شهادة قيد من أحد مكاتب الترخيم الحكومية (فيما عدا أفراد أسرته).

وقد رأى تنفيذ هذا القانون تدريجيا على الجهات التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية.

ويلاحظ على هذا القانون أن أصحاب الأعمال غير ملزمين بتشغيل العمال المقيدين حسب تواريخ قيدهم.

(١) على أنه لا يوجد ما يمنع من إنشاء مكاتب تخديم خاصة لتشغيل المتعطلين في نفس هذه الأعمال بشرط ألا تكون مكاتب مجانية أى بدون اقتضاء مقابل.

الفصل الثاني

تشريع العمل العراقي^(١)

٤٥ — قانون العمال رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ — أصدرت الحكومة العراقية منذ سنة ١٩٣٦ تشريعاً منظماً لكثير من شؤون العمل ، وهو القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ المعروف باسم « قانون العمال » . وقد عدل هذا التشريع في بعض أجزائه بموجب القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٤٢ .

وهذا التشريع ينقسم إلى ستة أبواب : الباب الأول في التعاريف ، والباب الثاني في شروط العمل وساعاته ، والباب الثالث في التعويض عن الوفاة والعاهة والمرض ، والباب الرابع في تأليف النقابات ، والباب الخامس في الحقوق والصلاحيات ، والباب السادس شؤون شتى .

على أن ذلك لا يعني أن القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦ المعدل هو التشريع العراقي الوحيد في ميدان العمل ، إذ صدرت عدة أنظمة (أي لوائح) متممة لهذا القانون أهمها نظام المعامل والمصانع رقم ٣٨ لسنة ١٩٣٧ ، ونظام تسجيل العمال رقم ٣٢ لسنة ١٩٣٨ المعدل بنظام رقم ٢٣ لسنة ١٩٣٩ ، ونظام تأسيس وكالات الاستخدام رقم ٢٧ لسنة ١٩٤٦ .

٤٦ — القانون المدني العراقي — كما تضمن القانون المدني العراقي أحكاماً خاصة بعقد العمل باعتباره أحد العقود المسماة الواردة على العمل

(١) أنظر : النشرة الرسمية لوزارة الشؤون الاجتماعية العراقية (مديرية العمل والضمان الاجتماعي) الصادر باسم « قانون العمال المعدل والأنظمة والبيانات الصادرة بموجبه » — مطبعة الحكومة ببغداد سنة ١٩٥٢ . ومجموعة القوانين الخاصة بالعمل والعمال — مستخرجة من المجلد الخامس من المجموعة الدائمة للقوانين والأنظمة العراقية الموحدة .

في المواد من ٩٠٠ إلى ٩٢٦ متناولا المبادئ الأساسية لهذا العقد . ويلاحظ أن معظم أحكامه تكاد تتطابق في معانيها وألفاظها مع المواد المقابلة لها في القانون المدني المصري^(١) . غير أن القانون المدني العراقي استبعد عقود عمال الزراعة وخدم المنازل من الخضوع للأحكام الواردة به خاصة بعقد العمل . فقد نصت المادة ٩٠١ منه على أن : ١ - القواعد التي تنظم عقد العمل لا تسرى على العلاقة ما بين المزارعين وعمال الزراعة . بل تخضع هذه العلاقة للقواعد التي يقضى بها العرف ، ما لم يوجد نص في القانون يقضى بغير ذلك .

٢ - ولا تسرى على العلاقة ما بين خدمة المنازل وخدمهم إلا القواعد المتعارف عليها في البيئة الاجتماعية التي تؤدي فيها أمثال هذه الخدمات ، ما لم ينص القانون على غير ذلك .

٤٧ - نطاق سريان قانونه العمال — ويلاحظ أن قانون العمال العراقي لا يسرى إلا على المشروعات الصناعية^(٢) . فلا يفيد إذن من أحكامه

(١) صدر القانون المدني المصري في ١٦ يوليو ١٩٤٨ بموجب القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ وصدر القانون المدني العراقي بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ . وكان رئيس لجنة وضع كل من القانونين الأستاذ الدكتور عبد الرزاق السنهوري .

(٢) وتشمل المشروعات الصناعية حسب نص المادة الأولى فقرة أولى من القانون العراقي :
 أ — مناجم المعادن ومقالع الأحجار والتقيب عن الآثار القديمة وأما كن استخراج المعادن والصناعات النفطية وما يتفرع عنها (أي الصناعات الاستخراجية والتقيب عن الآثار) .
 ب — المعامل التي تقوم بصنع المواد وتغييرها وإصلاحها وتصفيها وترميمها وتزويقها وكبسها وإتقانها مما يجعلها صالحة للبيع ، وكذلك المصانع التي تحول المواد من حالة إلى أخرى وتكسرها وتهدمها ويشمل ذلك بناء السفن وتوليد القوة الكهربائية أو أي نوع من أنواع القوة المحركة وتحويلها من حالة إلى أخرى ونقلها (أي الصناعات التحويلية والصناعات المتعلقة بالقوى المحركة)

ج — الأعمال الإنشائية من تجديد بناء أو صيانته أو ترميمه أو تغييره أو هدمه . وكذلك الأعمال المذكورة المتعلقة بالسكك الحديدية أو التراموايات أو الموانئ أو أحواض السفن أو أرصفة الموانئ أو الترع أو طرق الملاحة النهرية أو الطرق أو الجسور أو القناطر أو المجارى أو المخازن تحت الأرض وسائر مشاريع الري الأخرى أو تركيب التليفونات أو مشاريع الكهرباء أو الغاز أو الماء أو غير ذلك من الأعمال التمهيدية .

د — نقل الركاب والبضائع بالطرق البرية والجوية والنهرية والبحرية أو بالسكك الحديدية . ويشمل ذلك إلقاء البضائع بأحواض السفن أو الأرصفة أو الموانئ أو المستودعات .

هـ — أعمال المطابع وسوق المحركات أو تدويرها بخارية كانت أو آلية .

العمال الزراعيون والعمال المشتغلون في الأعمال التجارية أو لدى أصحاب المهن الحرة أو خدام المنازل .

كما استثنى من المشروعات الصناعية التي يسرى عليها هذا القانون :

- (١) الأعمال الطفيفة التي لا يستمر العمل فيها أكثر من أسبوع .
- (٢) المشروعات التي يستخدم فيها أعضاء أسرة صاحب المشروع فقط .
- (٣) الأعمال الإلزامية التي يعود نفعها على المجموع كتطهير الترع ومكافحة الجراد على أن تكون هذه الأعمال مفروضة قانوناً .

٤٨ - الجزاء على مخالفة أمطامه - وقد نصت المادة ٣٧ من القانون على أن كل مخالفة لحكم من أحكامه أو الأنظمة التي تصدر بمقتضاه يعاقب عليها بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تزيد على خمسين ديناراً .

وسنبن فيما يلي الأحكام التي قررها التشريع العراقي في الموضوعات المتخذة أساساً للمقارنة بين تشريعات العمل في الدول العربية فيما عدا موضوع التوفيق والتحكيم في منازعات العمل لعدم وجود قواعد خاصة به في التشريع العراقي .

المبحث الأول

وقت العمل

٤٩ - تحديد ساعات العمل اليومي - أعطت الفقرة الثانية من المادة الثانية من قانون العمال العراقي ، لمجلس الوزراء الحق في أن يقرر بين آونة وأخرى تحديد ساعات العمل في المشروعات « الصناعية » . على أن هذا التحديد لا يسقط حق العامل في الاشتغال في غير ساعات العمل المقررة لقاء أجور إضافية .

واستناداً إلى هذا النص ، قرر مجلس الوزراء العراقي أن تكون ساعات

العمل في كافة المشروعات الصناعية ثمانى ساعات . غير أن هذا القرار أورد على هذه القاعدة ثلاثة استثناءات :^(١)

(١) الأعمال الإنشائية (البناء والهندسة) وأعمال النجارة (بما في ذلك قطع الأخشاب) وصناعة النسيج ، إذ أجاز أن تكون ساعات العمل فيها تسع ساعات .

(٢) المشروعات الصناعية التي يقوم العمال بأعمالهم فيها بصورة غير متواصلة كسائق السيارات وعمال القطارات وعمال البواخر على أن لا يزيد مجموع ساعات العمل فيها عن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع .

(٣) المشروعات الصناعية التي يصدر وزير الشؤون الاجتماعية قراراً باستثناءها لأن الأعمال فيها تقوم على أساس القطعة .

و يتمتع العامل باستراحة في منتصف العمل قدرها نصف ساعة إذا كانت مدة العمل تقل عن ثمانى ساعات ، أو ساعة كاملة إذا كانت مدة العمل ثمانى ساعات فأكثر . ولا تعتبر هذه الاستراحة واجبة إذا كانت مدة العمل لا تزيد عن خمس ساعات في اليوم . ولا تحسب فترات الاستراحة ضمن ساعات العمل .

كما يجب أن يتمتع كل عامل في أى مشروع صناعى باستراحة ليلية لا تقل مدتها عن احدى عشرة ساعة متواصلة تدخل فيها الفترة الواقعة بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا . فإن حصل على مدة أقل وفقا للأنظمة التي توضع في هذا الشأن وجب أن يعرض عن ذلك بالاستراحة نهائياً بمقدار ما نقص . على أنه يجوز إصدار أنظمة (لوائح) تنص على استثناءات من هذه القاعدة كأن يتعلق العمل بمواد قابلة للتلف أو يلزم لها العمل الليلي^(٢) . وإذا حدث أن استمر العمل في مشروع صناعى ليلاً ونهاراً ،

(١) نشر هذا القرار في الوقائع العراقية عدد ١٦٠١ بتاريخ ٢٢/١١/١٩٣٧ .

(٢) يلاحظ أنه لا يجوز تشغيل النساء والمراهقين ليلاً في أى مشروع صناعى كما سيأتى عند الكلام عن استخدام النساء والأحداث .

فعلى صاحب العمل أن ينظم الأعمال على طريقة المناوبات (وقد عبر عنها القانون العراقي بكلمة «الوجبات») بحيث يشتغل العامل أسبوعين ليلاً وأسبوعين نهاراً وهكذا .

ويستثنى من الأحكام المتقدمة حالة وقوع حادثة أو خشية وقوعها أو عندما يحصل شغل مستعجل يلزم لعمله استعمال الآلات أو المعدات الصناعية لظهور أسباب مجبرة . على أنه يجب أن يقتصر إيقاف هذه الأحكام على القدر اللازم لتشغيل المشروع تشغيلاً اعتيادياً ، وبشرط أن تمنح أجور إضافية إذا زادت مدة العمل عن ساعة واحدة بنسبة الأجور اليومية ، وعلى أن يخطر صاحب العمل وزارة الشؤون الاجتماعية بذلك خلال أربع وعشرين ساعات (م ٩) .

٥٠ - **الأجازات المقررة** - وقد نظم قانون العمال العراقي الأجازات الأسبوعية والشهرية والمرضية وأجازات المواسم والأعياد للعمال على النحو الآتي (١) :

(١) **الأجازة الأسبوعية** - لكل عامل الحق في أجازة قدرها ٢٤ ساعة متواصلة على الأقل بعد اشتغال مدة ستة أيام وذلك بأجر كامل . ولم يحدد القانون العراقي يوماً معيناً للأجازة الأسبوعية . غير أنه نص على أن الاستراحة الأسبوعية « تعين بالنظر إلى التقاليد والعادات المرعية حول أيام العطل الأسبوعية وبشرط أخذ جميع الاعتبارات الدينية والاقتصادية بنظر الاعتبار ، (م ٣ فقرة ٢) .

(٢) **الأجازة الشهرية** - جاء بالمادة الثالثة فقرة (١) أن : « للعمال الذي يشتغل في أي مشروع صناعي أن يتمتع بأجازة اعتيادية وبأجور

(١) يضيف القانون العراقي في المادة ٣ فقرة ٤ أن الأجازات بتصف أجر أو بدون أجر تقرر بنظام (أي لائحة) . غير أن هذا النظام لم يصدر بعد .

كاملة بمعدل يوم واحد عن كل شهر . ويعين موعد الإجازة من قبل المستخدم على ألا يتأخر تنفيذ طلب العامل عن مدة شهرين ، . فالإجازة الاعتيادية مقررة في القانون العراقي على أساس الشهر وهي تبلغ في السنة اثني عشر يوماً بأجر كامل .

ويلاحظ أنه إذا انتهت خدمة العامل دون أن يستعمل العامل أجازته الاعتيادية ، فعلى صاحب العمل أن يدفع له أجور أيام الإجازة التي يستحقها .

(٣) أجازات المواسم والأعياد — ويتمتع العامل العراقي في المشروع الصناعي علاوة على ما تقدم بجميع أيام العطلات الرسمية بأجر كامل فإذا استخدم خلال أيام العطلات ، فيستوفى أجره مضاعفاً .

(٤) الإجازة المرضية — للعامل في المشروع الصناعي الحق في إجازة مرضية بأجر كامل بمعدل أربعة أيام عن كل ثلاثة أشهر على أن تكون هذه الإجازة مستندة إلى تقرير طبي مصدق عليه من مرجع صحي رسمي .

المبحث الثاني

استخدام الإمرات والنساء

٥١ — استخدام الإمرات — قضت المادة الرابعة من قانون العمال العراقي بأنه لا يجوز استخدام من لم يكمل الثانية عشرة من عمره في أي مشروع صناعي .

على أنه استثناء من هذه القاعدة العامة ، يجوز استخدام الأحداث ما بين العاشرة والثانية عشرة في الحالتين الآتيتين :

(١) القيام بالأعمال التدريبية في المدارس الصناعية أو المدارس والمعاهد الخيرية بشرط ألا تتجاوز مدة اشتغالهم أربع ساعات في اليوم .

(٢) التمرين على الأعمال الجارية بالمشروعات الصناعية بشرط الحصول على إجازة من وزارة الشؤون الاجتماعية وبأجور تعينها الوزارة المذكورة على ألا يتجاوز نسبة هؤلاء الأحداث عشرين في المائة من عدد عمال المشروع وألا تتجاوز مدة اشتغالهم أربع ساعات في اليوم الواحد .

كما قضى القانون بعدم جواز تشغيل المراهقين ليلاً في أى مشروع صناعي (م ٥ فقرة ٣) . ويقصد بالمراهق من كان عمره بين الثانية عشرة والخامسة عشرة . كما أجاز منع تشغيلهم منعاً باتاً أو منع تشغيلهم دون سن معينة في بعض المشروعات الخطرة أو الضارة بالصحة (م ٦) .

٥٢ - - - - - استخدام النساء - نص القانون العراقي على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً . وترك للأنظمة (اللوائح) بيان المشروعات التي يمنع استخدامهن فيها منعاً باتاً .

ولكل امرأة عاملة في أى مشروع صناعي الحق في طلب إجازة بأجر قدرها ثلاثة أسابيع قبل الوضع بناء على شهادة طبية تحدد التاريخ الراجع للوضع ، كما أنها تعطى إجازة اجبارية بأجر لمدة ثلاثة أسابيع بعد الوضع . فتتص الفقرة الثانية من المادة الثامنة على أنه « لا يجوز السماح لامرأة بأن تشتغل خلال ثلاثة أسابيع تلي ولادتها » .

وأضاف القانون بأن « تعين بنظام المدد والأعمال التي لا يجوز فيها تشغيل المرأة الحامل أو المرضع ، وكذلك القواعد التي يجب اتباعها من قبل هؤلاء النساء في ظرفي الحمل والارضاع » .

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل

٥٣ - العقود المحددة المدة والعقود غير المحددة المدة - فرق
المشرع العراقي - كالمشرع المصري بين عقود العمل المحددة المدة والعقود
غير المحددة المدة .

ويعتبر العقد محدد المدة إذا كان مبرماً لمدة محددة أو لخدمة معينة (م ٩٠٢
فقرة أولى مدني عراقي) . على أنه لا يجوز أن يكون العقد لمدة حياة العامل
أو صاحب العمل أو لأكثر من خمس سنوات ؛ ولكن مخالفة هذا الحكم
لا تؤدي إلى بطلان العقد بل تجيز للعامل (دون صاحب العمل) بعد
خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض ، على أن ينذر صاحب العمل
قبل ذلك بستة أشهر (م ٩٠٢ فقرة ٢ مدني عراقي)^(١) . وينتهي العقد المحدد
المدة بانقضاء مدته أو انقضاء العمل المتفق عليه دون حاجة إلى إعلان سابق
ودون إلزام لصاحب العمل بدفع مكافأة للعامل عن مدة خدمته .

فإذا لم يتفق الطرفان على تحديد مدة العقد ولم يعين العمل المطلوب
أدائه ولم يمكن تعيينه من الظروف والملابسات ، كان عقد العمل غير محدد
المدة . كما ينقلب العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة باستمرار الطرفين
في تنفيذه بعد انقضاء مدته (م ٩١٥ مدني عراقي) . وهو نفس الحكم
الذي أخذ به المشرع المصري .

وقد أعطى القانون العراقي لكل من طرفي العقد غير المحدد المدة الحق
في إنهائه بشرط إنذار الطرف الآخر قبل ذلك بمدة حددها القانون .

(١) هذا النص يطابق نص المادة ٦٧٨ من القانون المدني المصري .

وبشرط أن يدفع صاحب العمل للعامل المفصول مكافأة عن مدة خدمته إذا توافرت الشروط الواردة بالقانون . غير أنه يستثنى ذلك كافة الأعمال المؤقتة والموسمية .

١ - الإنذار بالفسخ

٥٤ - قضى قانون العمال العراقي في المادة الثالثة (١) منه بأن لصاحب العمل الحق في فصل العامل بشرط أن ينذره تحريرياً قبل ذلك بأسبوع في جميع الأحوال سواء كان العامل من عمال المشاهدة أو المياومة . فإذا رأى أن يفصله فوراً قبل مضي فترة الإنذار ، وجب عليه أن يدفع له أجره عن هذه الفترة . كما يجب عليه أن يمنحه وثيقة بقطع علاقته ، (١) . وهذه الوثيقة تختلف عن مدة الخدمة المنصوص عليها في القانون المدني العراقي إذ أنها تعد من قبيل المخالصة .

فإذا لم يحترم صاحب العمل حكم الإنذار السابق وجب عليه أن يدفع للعامل أجره عن مدة الإنذار أو عن المدة التي تنقص منها ، وأن يمنحه وثيقة بقطع علاقته (م ١٣ فقرة ٣ قانون العمال و م ٩١٨ مدني عراقي) .

وإذا كان لصاحب العمل أن يفصل العامل المرتبط معه بعقد غير محدد المدة مع مراعاة مدة الإنذار أو دفع أجره عنها ، فإن للعامل أيضاً الحق في أن يفصل عن خدمة المستخدم ، بشرط أن ينذره كذلك تحريرياً قبل

(١) ألحق بالقانون صورة لوثيقة قطع العلاقة هذا نصها :

إستناداً إلى الفقرة (٣) من المادة (٣ - ١) من قانون العمال ، لقد انفك العامل - ابن - من الخدمة لدينا بتاريخ - / - / بعد أن استوفى كافة ماله من الحقوق المنصوص عليها في القانون المذكور ولا مانع لدينا من اشتغاله في أى مشروع آخر .
توقيع صاحب المشروع الصناعي
« العامل أو » لهامه » .
ويحتفظ كل من صاحب المشروع الصناعي والعامل بنسخة من هذه الوثيقة .

ذلك بأسبوع . ويجب على صاحب العمل أن يمنحه « وثيقة بقطع علاقته ، بعد انقضاء مدة الانذار .

فإذا ترك العامل عمله دون مراعاة مدة الانذار وإلتحق بمشروع صناعي آخر بدون « وثيقة قطع العلاقة » ، ألزم العامل وصاحب العمل الجديد بأن يدفعاً مناصفة لصاحب العمل القديم ما يعادل أجر العامل في المشروع الأول لمدة أسبوعين^(١) .

على أنه يجوز لكل من المتعاقدين عند قيام أسباب مبررة فسخ عقد العمل دون مراعاة ميعاد الانذار . وأورد القانون المدني العراقي كمثل على هذه المبررات ، الظروف التي لا يمكن معها إلزام أحد المتعاقدين أن يبقى مرتبطاً بالمتعاقدين الآخر سواء أكان ذلك لسبب يتعلق بالاخلاق ، أم كان لسبب يتعلق بقواعد حسن النية الواجبة في الأعمال (م ٩٢٢) .

٢ — مكافأة مدة الخدمة

٥٥ — نصت الفقرة الخامسة من المادة الثالثة (١) من قانون العمال العراقي على أنه : « إذا استغنى المستخدم عن أي عامل كان قد خدم في المشروع (الصناعي) لمدة تجاوزت أربع سنوات متتالية فعليه أن يدفع إليه تعويضاً يعادل أجرة أسبوعين عن كل سنة خدمة قضاهها بعد هذه المدة بالإضافة إلى مدة الانذار المذكورة في الفقرة (١) ، ، .

ويقصد القانون العراقي بذلك المكافأة الخاصة بمدة الخدمة . ونرى أن التعبير عنها بكلمة « تعويض » غير موفق لأن المتعارف عليه قانوناً أن التعويض لا يكون إلا في مقابل خطأ نجم عنه ضرر ، في حين أن المبلغ المقرر دفعه للعامل يستحق بصرف النظر عن وجود الخطأ أو الضرر .

(١) أضاف القانون بأن هذا الحكم لا يسرى في حالة موافقة صاحب العمل على ترك العامل العمل على أن يعطيه وثيقة في هذا الشأن .

وتعتبر مكافأة مدة الخدمة هزيلة بالنسبة لما هو مقرر في تشريع العمل المصرى . إذ أنها لا تستحق وفق القانون العراقى إلا فى حالة واحدة وهى حالة استغناء صاحب العمل عن العامل المرتبط معه بعقد غير محدد المدة . فلا تستحق المكافأة فى حالات انتهاء علاقة العمل لسبب آخر كوفاة العامل أو عجزه عن العمل أو استقالته من الخدمة . كما لا تستحق بطبيعة الحال فى حالة انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانتهاء مدته . كما أن العامل المستغنى عنه لا يستحق المكافأة فى الحالة الوحيدة لاستحقاقها إلا بعد فوات أربع سنوات متتالية فى خدمة صاحب العمل . وتحسب المكافأة عن المدة التالية لهذه الأربعة سنوات باعتبار أجر أسبوعين عن كل سنة .

٣ - التعويض عن الفسخ بغير مبرر

٥٦ - على أنه إذا كان القانون أعطى لكل من الطرفين حق فسخ العقد غير المحدد المدة فى أى وقت بشرط إنذار الطرف الآخر قبل ذلك فإنه لا يجوز إساءة استعمال هذا الحق بفسخ العقد فسخاً تعسفياً بغير مبرر . فإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر فضلاً عن التعويض الذى يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة مدة الانذارات الحق فى تعويض عما أصابه من ضرر (م ٩١٨ مدنى عراقى) .

ويجوز الحكم بالتعويض عن الفسخ التعسفى ولو لم يقع الفسخ من صاحب العمل ، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته ، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد ، إلى أن يكون هو فى الظاهر الذى أنهى العقد (م ٩٢١)^(١) .

(١) وقد أضافت المادة المذكورة : « ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه ، لا يعد فسخاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل . ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه الإساءة إلى العامل » . وهو نفس النص الوارد بالمادة ٦٩٦ من القانون المدنى المصرى .

وهي نفس المبادئ المعمول بها في التشريع المصري .

٤ - آثار أخرى لانتها عقده العمل .

٥٧ - شهادة مدة الخدمة - ورد بالمادة ٩١٣ من القانون المدني

العراقي ضمن التزامات صاحب العمل أنه عليه ، أن يعطى عند انتهاء العقد شهادة تتضمن تواريخ دخوله الخدمة وخروجه منها ، ونوع عمله وبراءة ذمته من التزامات عقده . وتنضمن الشهادة كذلك - بناء على طلب العامل - مقدار أجره وصنوف المقابل الأخرى التي كان يتقاضاها .

وتختلف شهادة مدة الخدمة في التشريع العراقي عن مثيلاتها في التشريع المصري من حيث أنه يدون بها براءة ذمة العامل من التزامات عقد العمل أى أنها تعتبر شهادة بمدة الخدمة وبخلو طرف في آن واحد . والواقع إن تدوين هذا البيان يفتح السبيل أمام أصحاب الأعمال للامتناع عن اعطاء شهادة مدة الخدمة لعمالهم مما يعرقل استخدامهم لدى الغير .

٥٨ - دفع مصاريف إعادة العمال - كما قضت نفس المادة بأن

يتحمل صاحب العمل مصاريف ترحيل العمال الذين استدعاهم من مكان آخر - إذا ما طلب هؤلاء العمال ذلك - خلال خمسة عشر يوماً من انتهاء العقد أو فسخه من جانب صاحب العمل دون سبب مشروع .

المبحث الرابع

التعويض عن اصابات العمل وأمراض المهنة

أوجب تشريع العمل العراقي على أصحاب الأعمال في المشروعات الصناعية أن يدفعوا تعويضات إلى عمالهم الذين يصابون بإصابة عمل أو مرض مهني دون حاجة إلى إثبات خطئهم . وقد سوى المشرع العراقي كالمشرع المصري في التعويضات المستحقة بين حالي اصابات العمل وأمراض المهنة .

١ - شروط استحقاق التعويض

٥٩ - اصابات العمل - نصت المادة ١١ فقرة أولى من قانون العمال

العراقي على أن « على كل مستخدم أن يدفع إلى أي عامل في المشروع الصناعي تعويضاً عن كل ضرر أو عاهة أو تسمم يلحق العامل من جراء عمله عند توافر الشروط القانونية » .

ويخلص من هذا النص أنه يجب أن تحدث الإصابة « بسبب العمل » وأن يكون العامل مشغولاً في مشروع « صناعي » .

كما يشترط لاستحقاق التعويض أن يكون العامل مسجلاً قبل وقوع الحادث على النحو الوارد بنظام تسجيل العمال رقم ٣٢ لسنة ١٩٣٨ المعدل بنظام رقم ٣٣ لسنة ١٩٣٩ (م ١٢) .

ويسقط حق العامل في التعويض إذا كان الضرر الحاصل متعمداً أو ناتجاً عن مخالفته عمداً أوامر الصريحة الصادرة إليه أو القواعد المقررة لتأمين سلامته ؛ أو كان العامل وقت حصول الضرر واقفاً تحت تأثير الخمر أو المخدرات .

٦٠ - أمراض المهنة - ولا يعتبر المرض مهنياً إلا إذا كان ناشئاً عن ممارسة عمل يعتبر مسبباً لهذا المرض وفق نظام التسميات والأمراض المهنية رقم ١٥ لسنة ١٩٣٨ .

وهذا النظام يشتمل على جدول يحتوي على ١٢ مرضاً وتسميها مع بيان أنواع الأعمال التي تسبب كل منها .

٢ - التعويضات المقررة

٦١ - لم يرد في قانون العمال العراقي أى نص خاص بالعلاج الطبي في حالة إصابات العمل وأمراض المهنة . وإنما نص هذا القانون على تعويض العطل المؤقت ، وتعويض العطل الدائم الكلى والجزئى ، وتعويض الوفاة (م ١١ فقرة ٣) .

(١) التعويض عن العطل المؤقت - ويقصد بالعطل المؤقت العجز عن أداء العمل جزئياً أو كلياً لحين الشفاء . ويحصل العامل في هذه الحالة - بعد استيفاء أجازاته - على نصف الأجر اليومي عن مدة العطل المؤقت بشرط ألا تزيد هذه المدة على سنة . فإن تجاوزتها اعتبر العطل دائماً ويستحق العامل تعويضاً على هذا الأساس .

(٢) التعويض عن العطل الكلى الدائم - وهو الذى يجعل العامل غير قادر على القيام بأى نوع من العمل . ويستحق العامل في هذه الحالة تعويضاً يعادل أجره اليومي لمدة سنتين .

(٣) التعويض عن العطل الجزئى الدائم - ويقصد بذلك النقص الجزئى الدائم فى قابلية العامل على العمل . ويستحق العامل في هذه الحالة تعويضاً على أساس نسبة مئوية من التعويض عن العطل الكلى الدائم تعادل مقدار العطل . وقد ألحق بالقانون جدول للعطل العضوى مبين به بعض حالات

(١) فيما يلي جدول العطل العضوى الملحق بقانون العمال العراقى :

[illegible]

في هذا الجدول تقوم اللجنة الطبية الرسمية بتقدير نسبة العطل مسترشدة بما جاء في الجدول .

(٤) التعويض عن الوفاة — يدفع إلى من كان يعيله العامل المتوفى من أقربائه الوارد ذكرهم بالقانون تعويض يساوى أجر العامل اليومي لمدة سنتين (أى كالتعويض عن العطل الكلى الدائم) . وهؤلاء الأقارب هم : الزوج والزوجة والاب والام والجد والجدة وزوج الام وزوجة الاب والابن والبنت والحفيد والريث والاخ والاخت لابوين أو لاب أو لام وكل قريب يعيله (المادة الأولى فقرة خامسة من القانون) .

وقد صدر النظام رقم (٩) لسنة ١٩٣٧ المعدل بالنظام رقم (٣٢) لسنة ١٩٣٧ ببيان نسبة توزيع التعويض على المذكورين ^(١) . ويلاحظ في

الدرجة	نوع العطل العضوى	النسبة المئوية
(٦)	بتر الساق تحت الركبة بما يزيد على (٤) عقدات أو بتر الذراع اليسرى تحت المرفق بما يزيد على (٥) عقدات من رأس المرفق	٥٠
	فقدان بصر عين واحدة	»
(٧)	فقد إصبع أو أربعة أصابع من اليد اليمنى	٤٠
	عملية لسفرانك لقدم واحدة	»
	فقد جميع أصابع القدمين فوق البراجم	»
(٨)	فقد إصبع أو أربعة أصابع اليد اليسرى أو ثلاثة أصابع اليد اليمنى	٣٠
(٩)	فقد أصبعين من إحدى اليدين	٢٠
	فقد أصابع قدم واحدة فوق البرجة	»
	فقد جميع أصابع القدمين عند البرجة أو تحتها	»

ملاحظة : إن الذين يتحقق أنهم يستعملون اليد اليسرى فيكون التعويض عن الذراع أو اليد اليسرى الخ ... كما هو معين لليد اليمنى والعكس بالعكس .
(١) وفيما إلى نسب التوزيع الواردة بهذا النظام :

١ — ثلثه إلى الزوج أو الزوجات يوزع عليهن بالتساوى وعند عدم وجود الزوج أو الزوجات فيوزع على الماشاء إليهم في الفقرة الثانية بالتساوى عند فقدان الماشاء إليهم في الفقرة الثالثة وعند وجودهم يوزع ثلثاه على الأولين ، وثلثه على الآخرين . وعند فقدان الأولاد فيوزع الثلث على الأقرباء الآخرين بالتساوى .

٢ — الثلث الثاني للولد أو الأولاد يوزع عليهم بالتساوى فان فقدوا فيوزع على الزوج أو الزوجات فان فقدوا أيضاً فعلى الأقرباء الآخرين بالتساوى .

٣ — الثلث الثالث للأقرباء الآخرين يوزع عليهم بالتساوى بشرط أن يكون عددهم =

جغرافي أو اقليمي أى تضم العمال المشتغلين في منطقة واحدة وإن اختلفت مهنتهم .

(٢) أن يكون مقدمى الطلب من ذوى السمعة الحسنة والسلوك المرضى .

(٣) أن يتضمن الطلب بيانات معينة هي : عنوان النقابة ، والطائفة التي تمثلها ، ومركزها وأسماء الموقعين على الطلب باعتبارهم « الهيئة المؤسسة » وصفاتهم وعناوينهم .

(٤) أن ترفق به صورة من نظام النقابة الداخلى .

وعلى الوزارة أن تصدر قرارها في ظرف خمسة عشر يوماً من تسلم الطلب ، بالقبول أو الرفض أو التعديل . ويجوز استئناف هذا القرار لدى مجلس الوزراء .

ولا توجد النقابة الا إذا صدر الإذن بتأليفها . ويجب على الهيئة المؤسسة دعوة أعضاء النقابة إلى اجتماع عام خلال شهرين من صدور الإذن لانتخاب « هيئة الإدارة » تحت إشراف ممثل وزارة الشؤون الاجتماعية . بحيث إذا لم تقم الهيئة المؤسسة بذلك خلال المدة المحددة يعتبر الإذن بتأليف النقابة لاغياً .

٢ - الإشراف الحكومى

٦٣ - تقضى المادة ٢٧ من قانون العمال العراقى على أن النقابات خاضعة للتفتيش الذى يجريه أى شخص تنتدبه وزارة الشؤون الاجتماعية .

ولمجلس الوزراء - بناء على طلب وزير الشؤون الاجتماعية - أن يبطل الإذن بتأليف النقابة (أو « الرخصة » على حد تعبير القانون العراقى) إذا ثبت له أن النقابة تمارس أموراً مخلة بالأمن العام أو سلامة الدولة أو مؤدية للإضرار بشؤون العمل وتنظيمه (م ٢٨) .

غير أن لأصحاب الأعمال الحق في استخدام العمال مباشرة وفي رفض قبول العمال الذين ترشحهم وكالة الاستخدام إذا وجدوا أنهم غير لائقين للعمل أو أنهم لا يفون بحاجتهم الصناعية .

٦٥ - لجنة الاستخدام المركزية - وقد قضى هذا النظام أيضاً بتأسيس لجنة استخدام مركزية في بغداد بقصد الاستشارة في مسائل الاستخدام . وتتألف هذه اللجنة من تسعة أعضاء ينتخبهم وزير الشؤون الاجتماعية : ٤ من أصحاب الأعمال و ٤ من العمال يمثلون نقابات العمال تحت رئاسة مدير شعبة العمل .

ويجوز تأسيس لجان استخدام لنفس الأغراض المعنية في أماكن أخرى من العراق إذا لزم الأمر على أن يكون عدد أعضائها خمسة موزعين بنفس الطريقة السابق بيانها .

الفصل الثالث

تشريع العمل السوري^(١)

٦٦ - القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ - كان تشريع العمل في سوريا يتكون من عدة مراسيم وقرارات متفرقة صدر أولها عام ١٩٣٠ ثم جمعت هذه النصوص في قانون العمل رقم ٢٧٩ الصادر في ١١ حزيران (يونيو) سنة ١٩٤٦. وقسم هذا القانون إلى بابين :

الباب الأول - منظمات العمل - ويشمل :

- (١) تعاريف عامة .
- (٢) نقابات المهن (تشكيلها - إدارتها - هيئات النقابات العامة - أحكام مختلفة) .
- (٣) اتحاد النقابات .
- (٤) لجان المهن المختلطة .
- (٥) المجلس التحكيمى الأعلى .

الباب الثانى - تنظيم العمل وحماية العمال - ويشمل :

- (١) عقد العمل .
- (٢) تشغيل الأولاد المراهقين والنساء .
- (٣) تحديد أوقات العمل والأجازات .
- (٤) الأجور (تحديد الأجور - أحكام أخرى تتعلق بالأجور) .

(١) أنظر كتاب الدكتور أحمد السمان والدكتور جـورج عشى - تشريع العمل - دمشق ١٩٥١ .

- (٥) تسريح العمال .
- (٦) الإضراب .
- (٧) طوارئ العمل وأمراض المهنة (التعويضات - الأصول القانونية الواجب اتباعها في حالة الطوارئ) .
- (٨) مكاتب الاستخدام (مكاتب الاستخدام الخاصة - مكاتب الاستخدام العامة) .
- (٩) أحكام متفرقة .
- (١٠) تعديش العمل .
- (١١) العقوبات .

وهذا القانون يسرى على عمال الصناعة والتجارة والمهن الحرة دون العمال الزراعيين فيما خلا تطبيق أحكامه المتعلقة باصابات العمل على عمال الزراعة الذين يشتغلون على آلات زراعية حديثة وتطبيق أحكام المادتين ٨٣ و ٨٤ منه المتعلقةتين بتحديد مدة عقد العمل على مجموعة الفرق الزراعية. ولا يعتبر القانون رقم ٢٧٩ لسنة ١٩٤٦ هو التشريع الوحيد المنظم لشؤون العمل في سوريا، إذ صدرت عدة تشريعات أخرى تعد مكملة له في هذا الصدد وهي :

- (١) المرسوم رقم ٨١٢ بتاريخ ٣٠ ايلول (سبتمبر) ١٩٤٦ المتعلق بتحديد النسب المئوية للعجز الدائم الناتج عن بعض اصابات العمل .
- (٢) المرسوم رقم ٢٤٠٩ بتاريخ ٢٢ تشرين الثاني (نوفمبر) ١٩٤٨ المتعلق بتحديد الأمراض المهنية .
- (٣) المرسوم رقم ٣٥٧ بتاريخ ٢٥ آذار (مارس) ١٩٤٧ المتعلق بتنظيم أصول المحاكمات أمام المجلس التحكيمي الأعلى .
- (٤) المرسوم رقم ٢١٧٤ بتاريخ ٥ تشرين الأول (اكتوبر) ١٩٤٨ المتعلق بتنظيم وضع العمال المجندين .

(٥) المرسوم رقم ١١٩٥ بتاريخ أول حزيران (يونيو) ١٩٤٨ المتعلق بتعيين الحد الأقصى لساعات العمل في بعض المهن .

(٦) القرار رقم ٢٢ / س ع بتاريخ ١٩ كانون الثاني (يناير) ١٩٥٠ المتعلق بتنظيم بطاقة العمل الممنوحة للعمال غير السوريين .

٦٧ - القانون المدني السوري - كما تضمن القانون المدني السوري فصلاً خاصاً بعقد العمل يتألف من ٢٥ مادة من ٦٤٠ إلى ٦٤٤ يشتمل على الأحكام العامة التي تسرى على عقد العمل فيما لا يتعارض مع أحكام التشريعات الخاصة المتعلقة بالعمل وسنستعرض فيما يلي أحكام تشريع العمل السوري في الموضوعات السبعة التي اتخذناها أساساً للمقارنة بين تشريعات العمل في الدول العربية .

المبحث الأول

وقت العمل

٦٨ - تحديد ساعات العمل اليومي - حدد القانون السوري الحد الأقصى لساعات العمل في اليوم بثماني ساعات لغير المراهقين . غير أنه أجاز زيادة هذا الحد الأقصى بمرسوم حتى ساعتين لبعض فئات العمال وفي بعض المهن التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار (م ١١٢) . كما أجاز تخفيضه إلى سبع ساعات في بعض الأعمال المرهقة التي تحددها مرسوم^(١) .

(١) تنفيذاً لهذا الحكم صدر في أول حزيران (يونيو) ١٩٤٨ المرسوم رقم ١١٩٥ بجعل الحد الأقصى لساعات العمل اليومي :

أ - سبع ساعات في مهنة العمال النحائين أو العتالين أو الحدادين أو عمال التبغ والمدابغ ، وقاعات النشاء ، ومعامل الزجاج ، واستخراج الأسفلت وصنع الأسمنت (الأفران والتعبئة) ، والأفران (الحباز والعجان) .

ب - عشر ساعات في مهنة الحراس والنواظير وسائق السيارات الخاصة ، وعمال السينما غير الفنيين ومساعدى الأطباء في العيادات الخاصة وموظفي إدارة الحركة والمنافلات في الخطوط الحديدية .

ج - تسع ساعات لعمال المقاهي والفنادق ، والمطاعم ، والحلاقين ، والحوذين والبائعين في المحلات التجارية .

وأجاز أن يتخذ الأسبوع وحدة قياسية عوضاً عن اليوم لحساب الحد الأقصى لساعات العمل على أن يبقى مجموع الساعات واحداً في كلتا الحالتين.

ويجوز تشغيل العمال — عدا المراهقين منهم — فوق الحد الأقصى المذكور بشرط أن يقبل ذلك، وألا تتجاوز ساعات العمل كلها ١٢ ساعة للرجال وعشر ساعات للنساء، وأن تدفع لهم أجور عن الساعات الإضافية تزيد ٢٥٪ عن التعريفة المعمول بها في المؤسسة.

وعلى صاحب العمل أن يمنح عماله في منتصف النهار فترة استراحة لا تقل عن ساعة واحدة لا تدخل في حساب ساعات العمل، إذا كانت ساعات العمل اليومية تزيد على ست ساعات.

كما يجب ألا تنقص مدة الراحة الليلية عن تسع ساعات متوالية ولورضى العمال بذلك. فإذا اضطر صاحب العمل — بسبب طبيعة العمل — تشغيل العمال ليلاً فيجب أن تعطى راحة نهائية مدتها تسع ساعات متوالية على الأقل.

وقد أجاز المشرع السوري إيقاف تنفيذ هذه الأحكام في الأحوال الحرجة الاستثنائية أو إذا وقع طارئ أو خشي وقوعه بشرط ألا يتجاوز هذا الإيقاف الوقت الأدنى اللازم لإعادة الحالة الطبيعية للعمل أو للاستثمار، وأن يخطر بذلك مدير العمل في العاصمة أو أعلى مفتش في المحافظات.

٦٩ — الإجازات المقررة — نظم المشرع السوري : الراحة الأسبوعية، والأجازة السنوية، وأجازات الأعياد، والأجازة المرضية، والأجازات العرضية.

(١) الراحة الأسبوعية — ينص القانون السوري على اعطاء العمال

١ - للمستخدمين شهر واحد بأجر كامل ثم شهر واحد بنصف الأجر ثم ما بقى إلى الستة أشهر دون أجر .

٢ - للفعلة نصف المدد المحددة في الفقرة الأولى بأجر أو نصف أجر ثم ما بقى إلى الستة أشهر دون أجر .

(٥) الإجازة العرضية - ويحق فوق ذلك للعمال من كل الفئات أن يأخذوا كل سنة إجازة مدتها عشرة أيام بدون أجر .

المبحث الثاني

تسغيل العمالات والنساء

٧٠ - تسغيل العمالات - حظر قانون العمل السوري تسغيل الأحداث من بنين أو بنات حظرا باتا قبل إتمام سن الثانية عشرة . كما منع تسغيلهم في المعامل (أى المحلات الصناعية التى يبلغ عدد عمالها العشرة فأكثر) قبل اتمام السنة الثالثة عشرة .

أما المراهقون الذين أتموا الثالثة عشرة ولم يبلغوا السابعة عشرة ، فمنع تسغيلهم قبل الحصول على رضاء ذويهم ، كما منع تسغيلهم فى أشغال مرهقة لا تناسب أعمارهم .

فحرم اشتغالهم ببعض الأعمال تحريما باتا كسغل المراهقين فى المناجم والمصاهر وأعمال تفضيض المرايا وتذويب الزجاج وصنع المواد المتفجرة ومواد السرور ومركباته والأسفلت وتقضيب الحيوانات وأعمال التبغ والحمامات العامة . وأوجب إبراز شهادة صحية منهم لممارسة الأعمال الأخرى مثل طبخ الدم والعظام والصابون وإذابة الشحم وصنع الأسمنت والغراء والسكر والطباعة ونحت الحجارة وأعمال البناء ونقل المسافرين .

٧١ - تشغيل النساء - نظم المشرع السوري عمل النساء من عدة نواح :

(١) حظر التشغيل في بعض الأعمال - منع القانون السوري تشغيل النساء في الصناعات التي منع تشغيل المراهقين فيها مثل المناجم والمقالع ومعامل تدوير الزجاج وصنع المواد المتفجرة ومركبات الزرنيخ والرصاص والأسمدة وجميع أشغال الدباغة .

(٢) تحريم التشغيل الليلي - وحرم استخدام النساء في المعامل والمصانع ليلاً . غير أنه استثنى من ذلك العمل في المؤسسات التي لها صفة التعليم المسلكي والاحسان وفي المصانع العائلية والخدمة في المنازل والفنادق .

(٣) فترات الراحة - كما أوجب القانون منح النساء فترات استراحة لا تتجاوز ساعة في اليوم .

(٤) حماية الأمومة - وأعطى القانون للنساء العاملات الحق في إجازة ولادة قدرها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الولادة وتتلوها . وتكون هذه الإجازة بنصف أجر إذا كان هن في خدمة صاحب العمل سنة فأكثر ، وبأجر كامل إذا كان هن في خدمته ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء إجازة الولادة . كما قرر منحهن فترات لارضاع مولودهن .

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل

فرق تشريع العمل السوري كالتشريعات العربية الأخرى بين عقود العمل المعينة الأجل والعقود ذات الأجل غير المحدود :

٧٢ - العقود المعينة الأجل - يلتزم كل طرف بتنفيذ التزاماته بموجب عقد العمل المعين الأجل حتى حلول هذا الأجل (سواء كان محدداً

تحديداً زمنياً صريحاً أو بحسب طبيعة العمل (مالم تقع قوة قاهرة تحول دون ذلك .

وقد تضمن قانون العمل السوري جزاء جنائياً يوقع على العامل الذي يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون موافقة صاحب العمل وهو الغرامة التي تتراوح بين ١٥ و ٥٠٠ ليرة سورية . وهو حكم قصد به الاستقرار في علاقات العمل ولا مثيل له في تشريعات الدول العربية الأخرى . هذا علاوة على حق صاحب العمل في مطالبته بالتعويض عن الأضرار التي يسببها له بسبب تركه العمل بدون موافقته .

على أن للعامل أن يترك العمل دون تثريب عليه قبل نهاية المدة في الأحوال الآتية :

(١) اعتداء صاحب العمل أو أحد وكلائه على العامل .

(٢) اقتراف صاحب العمل أو أحد وكلائه جريمة أخلاقية على العامل أو أحد أفراد أسرته .

(٣) غش صاحب العمل أو تمثيله للعامل في شروط عقد العمل (غير أن حق العامل في ترك العمل معينة في هذه الحالة باستعماله خلال شهر واحد) .

(٤) امتناع صاحب العمل عن القيام بواجباته تجاه العامل سواء كانت ناتجة عن أحكام القانون أو عن شروط خاصة في العقد .

(٥) تعرض العامل لخطر فادح بسبب عدم اتخاذ صاحب العمل الاحتياطات الفنية اللازمة لوقاية العمال رغم إخطاره بذلك .

وهذه الحالات تمكاد تطابق نفس الحالات الخمس الواردة بالمادة ٤١ من القانون المصري الخاص بعقد العمل الفردى والتي تجيز للعامل أن يترك

عمله قبل نهاية العقد وبدون سبق إعلان مع حفظ حقه في المكافأة عن مدة الخدمة (١).

أما صاحب العمل فإن تسريحه (فصله) العامل قبل انتهاء مدة العقد يجعله ملزماً بدفع الأجر كاملاً عن المدة الباقية من العقد إلا إذا كان سبب التسريح ذنباً خطيراً ارتكبه العامل في عمله. وقد حدد القانون السورى الذنب الخطير بأنه «إخلال العامل أخلاقاً فادحاً بموجبات العقد الأساسية» كما أورد حالات تعتبر بمثابة الذنوب الخطيرة وهى:

- (١) اعتداء العامل على صاحب العمل أو وكلائه أثناء العمل أو بسببه.
- (٢) مشاركة العامل على الإتيان بأعمال تخالف الاحتياطات الفنية الواجب اتخاذها لوقاية العمال والعمل من الأخطار.
- (٣) إفشاء العامل أسرار صاحب عمله التجارية والصناعية.
- (٤) تغيب العامل عن العمل أكثر من عشرة أيام متتالية أو أكثر من عشرين يوماً خلال سنة أشهر دون عذر شرعى.
- (٥) إذا ثبت أن العامل ارتكب جرماً أخلاقياً فى أحد أماكن العمل.
- (٦) وجود العامل أكثر من مرة فى أماكن العمل فى حالة سكر شديد (ويشترط فى هذه الحالة تنبيه العامل كتابة ثلاث مرات).
- (٧) تزوير العامل أوراق هوية أو مستندات أخرى إذا أبرزها لصاحب العمل وأدت إلى استخدامه.

(٨) مشاربته على حمل سلاح ممنوع أو آلة جارحة رغم إخطاره.

وهذه الحالات تقابل إلى حد كبير الحالات الواردة بالمادة ٤٠ من القانون المصرى الخاص بعقد العمل الفردى والتي تجيز لصاحب العمل فسخ العقد ولو قبل حلول أجله بغير إنذار أو مكافأة (٢).

(١) راجع فيما سبق النبعة ٢٧ ص ٢٦ و ٢٧.

(٢) راجع فيما سبق النبعة ٢٦ ص ٢٥ و ٢٦.

وقد قيد المشرع السوري مدة العقد بقيدين :

القيد الأول — أنه لا يجوز للإنسان أن يرتبط بعقد عمل مدى الحياة ، واعتبر القانون هذا العقد باطلا لمخالفته النظام العام . وهذا الحكم يخالف ما أخذ به التشريعان المصري والعراقي .

القيد الثاني — أنه لا يجوز أن تتجاوز مدة العقد الحد الأقصى المعين لها في قانون العمل وهو سنتان في العقود التي يبرمها العامل البسيط ، وخمس سنوات في عقود العامل المختص . ويقصد بالعامل البسيط — في عرف قانون العمل السوري — العامل الذي ليس له اختصاص فني ، وكذلك من لا يشتغل تحت أمرته أو نظارته عمال آخرون .

٧٣ — العقود ذات الأجل غير المحدود — ويعتبر قانون العمل السوري عقودا غير معينة الأجل :

(١) العقود التي لم ينص بها صراحة على تحديد مدتها ، ولا تعين طبيعة العمل على هذا التحديد .

(٢) العقود المحدد أجلها إذا استمر الطرفان على القيام بشروطها بعد انتهاء أجلها دون اتفاق على مدة التجديد إذ تصبح عقودا غير محددة الأجل اعتباراً من تاريخ إنتهاء مدتها .

(٣) العقود المحدد أجلها إذا جددت أكثر من مرة ، إذ تتحول أيضا اعتباراً من تاريخ التجديد الثاني إلى عقود غير محددة الأجل .

ويختلف تشريع العمل السوري في هذا الصدد عن تشريع العمل المصري . فالقاعدة في مصر أن عقد العمل المحدد المدة ينقلب إلى عقد غير محدد المدة بمجرد إنتهاء مدته واستمرار الطرفين في تنفيذه . أما في سوريا فإنه لا ينقلب إلى عقد غير محدد المدة ، إذا اتفق على مدة التجديد إلا بعد انقضاء مدة التجديد الأولى واستمرار الطرفين في تنفيذ العقد .

والقاعدة بالنسبة للعقود غير المحددة الأجل ، أنه يحق لكل من طرفي

التعاقد أن ينهى العقد في أى وقت شاء بشرط إنذار الطرف الآخر قبل الإنهاء بمدة حددها القانون ، ومع حفظ حق هذا الطرف في المطالبة بتعويض عن فسخ العقد بصورة تعسفية . وهي نفس القاعدة المعمول بها في تشريعي العمل المصري والعراقي .

١ - الإنذار بالفسخ

٧٤ - وقد فرق قانون العمل السوري في تحديد مدة الانذار بالفسخ بين ما إذا كان الفسخ من جانب صاحب العمل وسماه « بالتسريح » أو من جانب العامل وسماه « استقالة » ؛ وبين ما إذا كان العامل من فئة المستخدمين أو من فئة الفعلة .

١ - فيجب أن يخطر صاحب العمل العامل قبل تسريحه بمدة لا تقل عن ٣٠ يوما إن كان العامل مستخدما ، و ١٥ يوما إن كان فاعلا .

وقد نص القانون السورى على حق العامل فى التغيب عن العمل مدة ساعتين فى اليوم خلال مهلة التسريح حتى يتمكن من البحث عن عمل آخر. وهو حكم فات المشرع المصرى أن ينص عليه ، ويجب أن يعمم فى جميع تشريعات الدول العربية إذ أن مهلة الإنذار بالفسخ لم تقرر للعامل إلا لتكينه من الالتحاق بعمل جديد وهو ما لا يمكن تحقيقه إذا كان ملزما بالعمل طوال ساعات العمل اليومى خلال فترة الإنذار .

ب - كما يجب على العامل المستقيل أن ينبه صاحب العمل قبل تركه العمل بمدة لا تقل عن نصف مدة إنذار التسريح أى ١٥ يوما إذا كان العامل المستقيل مستخدما و ٨ أيام إذا كان فاعلا .

على أنه يجوز لكل من الطرفين فسخ عقد العمل دون إلزام بإنذار الطرف الآخر في الحالات السابقة الكلام عنها والتي تجيز فسخ العقد المعين الأجل قبل حلول أجله.

كما أن مهلة التسريح لا تسرى على عقود العمل المعقودة للتجربة (أى تحت الاختبار) إذ أن العقد ينتهى دون حاجة إلى إنذار العامل إذا لم تأت نتيجة التجربة مرضية .

٢ - المكافأة عن مدة الخدمة

٧٥ - تعويض التسريح وتعويض الخدمة - فرق المشرع السوري بين نوعين من المكافأة عن مدة الخدمة التي يستحقها العامل في بعض الأحيان عند انتهاء عقد العمل : تعويض التسريح ، وتعويض الخدمة .

و « تعويض التسريح » ، حق أعطاه القانون لجميع المسرحين من العمال الذين لم يكن يربطهم بصاحب عملهم عقد لمدة معينة إذا تجاوزت مدة خدمتهم ثلاثة أشهر ولم يكن سبب تسريحهم ذنباً خطيراً في العمل . ويختلف مقدار هذا التعويض باختلاف الفئة التي ينتمي إليها العامل ، والمدة التي قضاها العامل في الخدمة :

١ - فإن كان من الفعلة الذين يستوفون أجورهم مياومة كان تعويض تسريحه معادلاً أجره شهر عن كل من السنوات الثلاث الأولى من خدمته ، وأجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة الأخرى (بدون حد أقصى) .

ب - أما إذا كان العامل من المستخدمين أو الفعلة الذين لا يستوفون أجورهم مياومة كان تعويض تسريحه معادلاً أجره شهر عن كل سنة من سنوات خدمته مهما بلغت مدتها (بدون حد أقصى) .

وقد اتخذ متوسط الأجر الشهري التي كان يتقاضاها العامل خلال السنوات الأخيرة الثلاث من خدمته ، أساساً لحساب تعويض التسريح . وهذه القاعدة مغايرة للقاعدة المتخذة في مصر لحساب مكافأة الخدمة وهي الأجر الأخير للعامل .

أما « تعويض الخدمة » ، فهو حق أعطاه القانون للعامل في بعض الحالات عندما لا يكون انتهاء العقد ناتجاً عن التسريح . وتتلخص هذه الحالات فيما يلي :

- (١) استقالة العامل بعد خدمة تتجاوز مدتها خمسة عشر عاماً .
- (٢) وفاته إذا مضى على استخدامه ثلاثة أشهر .
- (٣) تركه العمل لسبب من الأسباب التي تعفيه من واجب الإنذار .
- (٤) استقالة العاملة عند عزمها على الزواج .

ويحسب تعويض الخدمة بنفس الطريقة التي يحسب بها تعويض التسريح غير أنه في الحالة الأولى (أى حالة استقالة العامل بعد ١٥ سنة خدمة) فإن حق العامل في التعويض يعادل نصف تعويض التسريح .

وينبني على ذلك أن استقالة العامل قبل مضي ١٥ سنة ولغير الأسباب التي تعفيه من واجب الإنذار تسقط حقه في مكافأة الخدمة في سوريا ، وهي مدة طويلة جعلها المشرع المصري خمس سنوات . كما أن العامل السوري لا يستحق مكافأة عن مدة الخدمة إذا كان مرتبطاً بعقد محدد المدة ، وهو ما كان عليه التشريع المصري قبل تعديله سنة ١٩٥٢ .

ويؤخذ على تسمية مكافأة الخدمة « تعويضاً » ، أنها توحي بأنها لا تدفع إلا عن ضرر وقع نتيجة خطأ ارتكبه صاحب العمل حسب المتعارف عليه قانوناً بالنسبة لاصطلاح « التعويض » . في حين أن تعويض التسريح أو تعويض الخدمة يدفع في حالات استحقاقه بصرف النظر عن حدوث ضرر للعامل أو وقوع خطأ من جانب صاحب العمل .

المبحث الرابع

اصابات العمل وأضرارها المهننة .

٧٦ - اصابات العمل - أخذ القانون السوري بمبدأ التعويض عن اصابات العمل وأطلق عليها اسم « طوارئ العمل » ، وفق نظرية « تحمل مخاطر الحرفة » ، أي دون حاجة إلى إثبات خطأ صاحب العمل . وعرف هذه

الطوارئ. بأنها كل الاصابات التي يصاب بها العمال أثناء العمل أو بسببه أو بسبب ما يتعلق به أى أنه يكفي لاعتبار الإصابة من اصابات العمل وفق التشريع السوري أن تكون مرتبطة بالعمل برابطة الزمنية وحدها أو برابطة السببية وحدها ولو كانت السببية غير مباشرة.

ويفيد جميع العمال من هذه الأحكام ولم يستثن إلا العمال الزراعيون الذين يشتغلون على آلات غير الآلات الزراعية الحديثة.

كما يفيد من هذه الأحكام العمال السوريون الذين تم عقد عملهم في سوريا ولو وقعت الإصابة خارجها. وجعل العمال الأجانب الذين يشتغلون بسوريا في حكم السوريين من هذه الناحية بشرط المقابلة بالمثل. غير أنه لا تشترط المقابلة بالمثل فيما يتعلق بالعمال المنتسبين لدول الجامعة العربية.

وأعطى المشرع للحكومة حق اصدار مرسوم جمهورى ينظم التأمين الاجبارى عن اصابات العمل، ويعين المشروعات وأصحاب الأعمال الذين يجب عليهم أن يؤمنوا بسيكورتاه، ضد اخطار طوارئ العمل وما تقع على عواتقهم من المسؤوليات المالية.

أما عن الضمانات (أى التعويضات) المقررة قانوناً في حالات اصابات العمل فهي :

(١) تعويض العجز المؤقت — للعامل الحق في جميع الأحوال في استيفاء تعويض مدة العجز المؤقت الذى يزيد على ثلاثة أيام — يعادل نصف أجرته منذ اصابته حتى يشفى أو يثبت عجزه عن العمل أو يتوفى. ويدفع هذا التعويض في الأوقات المحددة لصرف الأجور في المؤسسة على أن لا تتجاوز الفترة بين كل دفعتين خمسة عشر يوماً.

(٢) تعويض العجز الدائم الكلى — إذا نشأ عن إصابة العمل عجزاً دائماً وكلما استحق المصاب تعويضاً يعادل أجر خمسمائة يوم عمل إن كان عمر

المصاب ستين سنة فافوق ؛ وإذا كان أقل من ذلك أضيف إلى هذا التعويض أجر شهر عن كل سنة من عمر المصاب تنقص عن الستين .

(٣) تعويض العجز الدائم الجزئي — أما إذا نشأ عن إصابة العمل عجزاً دائماً جزئياً ، يمنح المصاب نسبة مئوية من التعويض الكامل تعادل ما بقي للمصاب من المقدرة على العمل . وقد أصدرت وزارة الاقتصاد مرسوماً يتضمن بيان أنواع الإصابات والنسبة المئوية للعجز عن العمل الذي ينتج عن كل منها ، وذلك لتكون هذه اللائحة أساساً يبنى عليه الأطباء تقديرهم للنسبة المئوية للعجز الدائم عن العمل في الحالات الأخرى

(٤) تعويض الوفاة — أما إذا توفي العامل نتيجة الإصابة ، فيتناول ورثته التعويض مع نفقات الدفن . ويوزع التعويض وفق التقسيم الذي عينه القانون .

والأجرة التي تتخذ أساساً للتعويض هي الأجرة « الوسيطة » التي كان العامل يتقاضاها نقداً أو عيناً خلال الأشهر الستة الأخيرة إذا كان العامل يعمل في المؤسسة نفسها منذ ستة أشهر أو تزيد . أما إذا لم يكن قد مضى على العامل في المؤسسة نفسها ستة أشهر يتخذ كأساس لحساب التعويض متوسط الأجرة التي نالها العامل منذ استخدامه مضافاً إليه عشرون في المائة . وإذا كان عمل العامل غير دائم أو كان موسمياً تتخذ كأساس لحساب التعويض الأجرة الوسيطة المدفوعة خلال أيام العمل .

٧٧ — أمراض المهنة — شرع التعويض عن أمراض المهنة للمرة الأولى في سوريا بالمادة ٢٠٥ من قانون العمل التي وضعت المبادئ الأساسية ثم جاء المرسوم رقم ٢٤٥٩ بتاريخ ٢٢ تشرين ثاني (نوفمبر) سنة ١٩٤٨ بتفصيل الأحكام المتعلقة بها .

ولا يشمل التعويض جميع الأمراض التي تتصل بالعمل بل أمراضاً

معينة فالمرض لا يعد مهنياً إلا إذا ورد بين الأمراض المهنية المحددة بمرسوم، وأصيب به العامل في مؤسسة يفترض المرسوم أن العمل بها يسبب هذا المرض.

وقد أحال القانون فيما يتعلق بضمان هذه الأمراض إلى الأحكام المتعلقة باصابات العمل، فنص على أنه: « يحق للبهتلين بأمراض المهنة تعويضات المصابين بطوارئ العمل وميزاتهم وحقوقهم نفسها ».

المبحث الخامس

نقابات العمال

٧٨ - نص قانون العمل السوري في المادة ١٤ منه على أنه: « في كل فرقة من فرق المهن يحق لأرباب العمل والعمال والصناع أن تجتمع كل فئة منهم على حدة لتؤلف نقابة خاصة بها ».

فالنقابات إما أن تكون نقابات عمال أو نقابات أصحاب أعمال. على أنه يجوز في حالة واحدة أن يجتمع الاثنان معاً، وذلك في نقابة المصانع الصغرى حيث يجتمع الصناع وعمالهم معاً ليؤلفوا نقابة واحدة. وهذا لا يتعارض مع وجود نقابة للعمال ونقابة لأصحاب العمل في فرقة المهنة نفسها. أما إذا لم تشكل نقابة المصانع الصغرى في إحدى الفرق، فيجوز وقتئذ للصناع أن ينتسبوا إلى إحدى نقابتي أصحاب العمل أو العمال في الفرقة المذكورة.

١ - شروط تأليف النقابة

٧٩ - ويتم تأليف النقابة بترخيص يصدر من وزارة الاقتصاد الوطني بناء على طلب ١٢ شخصاً على الأقل يمارسون المهنة التي يراد تأليف النقابة فيها. أما إذا لم يبلغ عدد أصحاب الأعمال اثني عشر في بعض المهن، فيكتفي بطلب جميع أصحاب العمل في تلك المهنة.

وترفض الوزارة إعطاء الترخيص إذا لم يرد اسم المهنة في جدول المهن المسموح بتأليف نقابات فيها ويصدر هذا الجدول بقرار يتخذه وزير الاقتصاد الوطنى بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وبعد أخذ رأى وزير الداخلية .

وإذا صدر القرار برفض الترخيص يحق للتوسسين مراجعة مجلس الشورى . أما إذا لم تتخذ الوزارة أى قرار بالقبول أو بالرفض فى مدة ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب للمحافظة ، يعتبر هذا السكوت قبولا بالترخيص ومصادقة على النظام الداخلى للنقابة المرفق بالطلب .

ويأخذ القانون السورى بمبدأ وحدة النقابات ، فلا يجوز أن تشكل فى المحافظة الواحدة إلا نقابة واحدة تجمع الأفراد الذين يمارسون مهنة واحدة أو مهنا متشابهة فى إحدى فرق المهن الصناعية أو التجارية أو الحرة .

٢ - عضوية النقابة

٨٠ - النقابات فى سوريا اختيارية أى أن الفرد حر فى الانتساب أو عدم الانتساب إليها ، كما أنه حر فى الانسحاب منها بعد أن يكون إلحاق بها . غير أن هناك بعض الامتيازات للعمال النقائمين على غيرهم ، فليس للآخرين رأى فى تعيين أعضاء لجان الأجور واللجان المهنية المختلطة^(١) أو فى اختيار مندوبى العمال فى المجلس التحكيمى الأعلى^(٢) .

ويشترط القانون للانتساب للنقابات أن يكون الطالب من الجنسية السورية أو عربيا من جنسية إحدى دول الجامعة العربية أى أنه لا يقبل الأجانب أعضاء فى النقابات ، وأن يكون أتم السادسة عشرة من عمره ، (غير أنه لا يجوز له التصويت فى الهيئة العامة إلا إذا بلغ العشرين) ، وألا يكون حكم عليه بجناية أو حكم عليه فى السنوات العشر الأخيرة بجنحة سائنة .

(١) أنظر فيما بعد نبذة ٨٣ ص ٨٨ - ٩٠ .

(٢) د د د ٨٤ د ٩٠ و ٩١ .

ويقدم طلب الانتساب إلى مكتب النقابة ولا يحق للمكتب أن يرفض قبول طلب استكمال الشروط القانونية . غير أن للمكتب أن يفصل العضو الذي تنقص فيه احدى الشرائط القانونية أو يرتكب أعمالا تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن دفع الاشتراك . وللعضو الذي تقرر فصله أن يعترض عليه لدى المحافظ في المحافظات أو لدى مدير العمل والشؤون الاجتماعية في العاصمة .

٣ - اتحاد النقابات .

٨١ - أجاز قانون العمل السوري تأليف اتحادات نقابية في المادة ٥٨ التي تنص على أنه يحق لنقابات مهنة واحدة أو لنقابات مهن مختلفة في جميع المحافظات أو في بعضها أن تشكل اتحادا دائما واحدا أو عدة اتحادات دائمة بشرط الحصول على موافقة الوزارة .

وينبني على هذا النص أن اتحادات النقابات في سوريا يمكن أن تأخذ عدة صور :

(١) اتحاد نقابة العمال ونقابة أصحاب العمال الخاصين بمهنة واحدة في المحافظة الواحدة .

(٢) اتحاد النقابات الخاصة بمهنة واحدة بين جميع المحافظات أو بعضها .

(٣) اتحاد النقابات الخاصة بمهن مختلفة في المحافظة الواحدة .

(٤) اتحاد النقابات الخاصة بمهن مختلفة بين جميع المحافظات أو بعضها .

وبعبارة أخرى فإن اتحادات النقابات مصرح بها قانونا سواء كانت اتحادات اقليمية أو مهنية ، وسواء كانت اتحادات خاصة أو اتحادات عامة .

٤ - الاشراف الحكومي على النقابات .

٨٢ - تخضع النقابات السورية للرقابة الحكومية المباشرة ، فهي تؤلف

كما ذكرنا بترخيص حكومي ويخضع نظامها الداخلي لتصديق الوزارة .

ويعتبر رئيس مكتب النقابة (أى مجلس ادارتها) وأعضاؤه مسئولين اداريا أمام الحكومة . فاذا لم يحسنوا القيام بوظائفهم كان للوزارة أن تنذرهم كتابيا ، فإن لم يتلافوا التقصير فى خلال شهر حق للوزير أن يعزل كل أعضاء المكتب أو بعضهم وأن يدعو الهيئة العامة لاجراء انتخابات جديدة خلال شهر واحد من تاريخ قرار العزل .

كما يجب على مكتب النقابة اخبار المحافظ أو الوزير عن موعد اجتماع الهيئة العامة للنقابة ليقوم بانتداب موظف يحضر الاجتماع ممثلا عن الحكومة .

ونصت المادة ٥٥ من القانون على أن للحكومة حق الاشراف على النقابات ومراقبة كل أعمالها . وللوزارة أن توفد متى شاءت إلى كل نقابة مفتشاً للعمل أو موظفا من مديرية العمل والشؤون الاجتماعية لفحص سجلات النقابة وتدقيق قيودها . ويملك المحافظ هذا الحق فى المحافظات .

المبحث السادس

التحكيم فى منازعات العمل .

تعرض قانون العمل السورى لتنظيم حل خلافات العمل : فأوجد هيئات دائمة من العمال وأصحاب الأعمال فى كل مهنة ، ووضع مبادئ التحكيم الاجبارى ، وعد الإضراب فاسخا لعقد العمل .

١ - لجان المهن المختلطة

٨٣ - أوجب القانون تأليف لجنة مهنية مختلطة فى كل مهنة تألفت فيها نقابة للعمال . وتتألف اللجنة المختلطة لكل مهنة من ثلاثة من أصحاب عمل وثلاثة عمال وتقوم كل نقابة بتعيين ممثليها الثلاثة؛ وإذا امتنعت أو تخلفت تعينهم وزارة الاقتصاد الوطنى . أما أصحاب الأعمال الذين ليس لهم نقابة فتعين

الغرفة الصناعية مثلهم ويحدد تعيين هؤلاء الأشخاص كل سنتين . وان كان أصحاب الاعمال وعمالهم مجتمعين في نقابة واحدة فيقوم مكتب نقابتهم مقام اللجنة المختلطة لمهنتهم .

وتشبه هذه اللجان من حيث تشكيلها وأعمالها وتنظيماتها مكتباً مشتركاً للنقابتين تتناول صلاحيته (أى اختصاصه) كل الأمور المتعلقة بصالح المهنة والمؤدية إلى إيجاد جو من التعاون والتضامن بين العمال وأصحاب عملهم .

وقد جاء في المادة ٦٦ التى عدت الأمور الداخلة ضمن اختصاص هذه اللجان أنها تفصل بالمصالحة أو التحكيم فى جميع الخلافات التى يحيلها إليها الفريقان . وبذلك تكون صلاحيتها شاملة لجميع الخلافات الفردية أو الجماعية سواء كانت بين أصحاب الاعمال والعمال أو بين جماعة من العمال أو من أصحاب العمل غير أن التحكيم والمصالحة يتوقفان على عرض الخلاف من الفريقين على اللجنة أى أنهما ليسا إجباريين .

أما التحكيم الإجبارى فقد تطلبه القانون فى حالة وجود خلاف بين العمال وصاحب العمل ، واعتزام العمال الإضراب ، إذ يجب على العمال قبل الإقدام عليه أن يقدموا مطالبهم إلى صاحب عملهم وعليه أن يجيب عليها خلال ٤٨ ساعة . فإذا كان الجواب رفضاً أو غير مرض للعمال وجب عندئذ رفع الخلاف للتحكيم أمام لجنة المهنة المختلطة لتقوم بالفصل فيه خلال ثمانية أيام .

وإذا انقسمت الآراء فى اللجنة بحيث لا يمكن الحصول على أكثرية الأصوات على القرار ، يعين أعضاؤها عند ذلك حكماً يميزاً يشترك فى المناقشة والتصويت على الحكم ويرجح إحدى الكفتين .

وللفريقين أن يتفقا على محكم أو أكثر يعيناهم للفصل فى الخلاف عوضاً عن لجنة المهنة المختلطة . وإذا لم تكن لجنة المهنة المختلطة قد تألفت فتقوم لجنة تحديد الأجور فى المنطقة مقامها عند وجوب التحكيم .

من جديد . وهذا ما يفرقه عن المجلس التحكيمى الأعلى فى فرنسا الذى يختص بالنظر فى المخالفات القانونية الواردة بالقرارات الابتدائية دون تعرض للوقائع . غير أن هناك قرارات قطعية لا تقبل الاستئناف أمام هذا المجلس وهى :

(١) قرارات لجنة المهنة المختلطة إذا صدرت بأكثرية أربع أعضاء بينهم ممثلان اثنان عن كل من العمال وأصحاب العمل .

(٢) قرارات لجنة تحديد الأجور (التى تحل محل لجنة المهنة المختلطة) إذا صدرت بالاجماع .

(٣) قرارات المحكمين إذا نص صك التحكيم على أن قرارهم قطعى .

ويتألف المجلس التحكيمى الأعلى فى سوريا من رئيس يعينه وزير العدل من قضاة محكمة التمييز وعضو من وزارة الأشغال العامة وآخر من مديرية التجارة والصناعة والعمل ، ومن عضوين من العمال وعضوين من أصحاب الأعمال يعينون بقرار من وزير الاقتصاد الوطنى .

ولم يتضمن القانون قواعد خاصة بالاجراءات التى تتبع أمام هذا المجلس بل ترك تحديدھا للحكومة . فأصدرت المرسوم رقم ٣٥٧ لسنة ١٩٤٧ بتنظيم أصول المحاكمات أمام المجلس التحكيمى الأعلى الذى جعل هذه القواعد شبيهة بالأصول القضائية من حيث اجراءاتها ورسومها إلا أنه يتضمن بعض الأحكام التى تمكن من سرعة الفصل فى الدعاوى .

أما عن تنفيذ الأحكام الصادرة من إحدى اللجان المختلطة أو عن المجلس التحكيمى الأعلى فقد كلفت به دوائر التنفيذ طبقاً للقواعد المعمول بها بالنسبة للأحكام القضائية .

المبحث السابع

مكاتب الاستخدام

٨٥ - نظم قانون العمل السوري مكاتب الاستخدام في المواد من ٢٢١ إلى ٢٣٠. فألغى مكاتب الاستخدام التجارية ، وحرّم على الأفراد تأسيس مكاتب استخدام سواء كانت مأجورة أو مجانية .

وأجاز للهيئات العامة ولنقابات العمال وأصحاب الأعمال ولجان المهن المختلطة وغرف التجارة والصناعة والزراعة والجمعيات الخيرية والمؤسسات الخيرية والثقافية والجماعات الدينية ، تأسيس مكاتب استخدام مجانية تحت رقابة مديرية العمل بشرط ألا تتقاضى من أصحاب الأعمال أو العمال أى مكافأة أو عمولة بصورة مباشرة أو غير مباشرة .

وأوجب القانون على البلديات إنشاء مكاتب استخدام في مركز كل محافظة ، وصرح لها باستيفاء عمولة من أصحاب الأعمال على أن تصدق وزارة العمل على معدلاتها القصوى . وتختص هذه المكاتب بالآتي :

- (١) جمع طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في كل مهنة من المهن التجارية والصناعية والزراعية والمهن الحرة وتصنيفها وتنسيقها وتوحيدها .
- (٢) تسهيل إيجاد أعمال للعمال العاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية .
- (٣) توجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب أحوالهم الخاصة وطلبات اليد العاملة ، وتسهيل انتقالهم من مهنة إلى مهنة أو من منطقة إلى منطقة .
- (٤) تنظيم إحصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة .

وأوجب القانون على هذه المكاتب الرسمية أن تجتهد في تدبير العمل لعمال كل مهنة حسب تاريخ الطلب .

ولكن هذه المكاتب لم تنجح في أداء رسالتها نظراً لعدم وجود ما يلزم أصحاب الأعمال بالتعاون معها .

الفصل الرابع

تشريع العمل اللبناني

٨٦ — قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ — صدر في لبنان قانون العمل في ٢٣ أيلول (سبتمبر) ١٩٤٦ وهو مؤلف من ١١٤ مادة، ويتضمن التقسيمات الآتية :
أحكام أولية .

الباب الأول :

- الفصل الأول — في عقد الاستخدام .
- الفصل الثاني — في استخدام الأولاد والنساء .
- الفصل الثالث — في مدة العمل والأجازات .
- الفصل الرابع — في الأجرة .
- الفصل الخامس — في الصرف من الخدمة .
- الفصل السادس — في وقاية الأجراء .

الباب الثاني :

- فصل وحيد — في تنظيم العمل .

الباب الثالث :

- فصل وحيد — في المجلس التحكيمي .

الباب الرابع : في النقابات .

- الفصل الأول — أحكام عامة .

(١) أنظر النشرة الرسمية لمصلحة الشؤون الاجتماعية لوزارة الاقتصاد الوطني بعنوان « قانون العمل الصادر بتاريخ ٢٣ أيلول سنة ١٩٤٦ والنصوص التابعة له » — بيروت .

الفصل الثاني - تأسيس النقابات .

الفصل الثالث - الانتساب إلى النقابة .

الفصل الرابع - إدارة أعمال النقابة .

الفصل الخامس - أحكام ختامية .

الباب الخامس : في العقوبات .

الباب السادس : في مكاتب الاستخدام .

الباب السابع : أحكام نهائية .

ويكمل هذا القانون ، المرسوم « الاشتراعي » رقم ٢٥ الصادر في ٤ آيار (مايو) سنة ١٩٤٣ الخاص بالتعويض عن إصابات العمل .

٨٧ - نطاق سريانه قانونه العمل اللبناني - ويسرى قانون العمل اللبناني على جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من استثنى منهم بنص خاص . وقد استثنى القانون من نطاق تطبيقه :

(١) خدم المنازل .

(٢) المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصى .

(٣) الإدارات الحكومية والهيئات البلدية .

٨٨ - الجزاء على مخالفة قانونه العمل - ونصت المادة ١٠٧ من قانون العمل اللبناني على أن كل مخالفة لأحكام هذا القانون والمراسيم المتخذة لتنفيذه يعاقب مرتكبها بالغرامة حتى ٥٠٠ ليرة لبنانية وبالحبس حتى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين . وتتعدد الغرامات على قدر المخالفات ، وعند التكرار (العود) خلال السنة تضاعف العقوبة . وفيما يلي أحكام تشريع العمل اللبناني الخاصة بنقط دراستنا المقارنة .

المبحث الأول

وقت العمل

خصص الفصل الثالث من الباب الاول من قانون العمل اللبناني لتبيان أحكام « مدة العمل والاجازات » في المواد من ٣١ إلى ٤٣ .

١ - ساعات العمل اليومي

٨٩ - القاعدة العامة - خالف القانون اللبناني القاعدة التي أخذت بها سائر تشريعات العمل العربية وهي تحديد مدة العمل في اليوم إذ نص على تعيين حد أعلى لمدة العمل في الاسبوع بأن جعلها ٤٨ ساعة في كافة الأعمال عدا الأعمال الزراعية ، فلم ينص على تحديد مدة العمل بها .

وبالرغم من أن المشرع اللبناني حدد مدة العمل بالاسبوع ، إلا أنه حرص على ألا تستغل هذه الطريقة في تحديد مدة العمل لارهاق العمال . فأوجب على صاحب العمل أن يمنح عماله راحة لا تقل عن ساعة في منتصف « نهار العمل » ، إذا زادت ساعات العمل على ست للرجال ، وخمس للنساء . كما أوجب أن يتمتع العامل في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل .

٩٠ - استثناءات من القاعدة العامة - وقد أورد المشرع على

هذه القاعدة العامة نوعين من الاستثناءات :

(١) استثناء مستديم - إذ يمكن إنقاص ساعات العمل في الاشغال المرهقة أو المضرة بالصحة . كما يمكن زيادتها في بعض الأحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير الاقتصاد الوطني .

(٢) استثناء مؤقت — فقد أجاز القانون في الأحوال الاضطرابية (دون تحديد لنوع الاضطراب!) جعل ساعات العمل اليومي ١٢ ساعة بشرط إخطار مصلحة الشؤون الاجتماعية بذلك خلال أربع وعشرين ساعة، وزيادة أجر الساعات الإضافية ٥٠ ٪ عن أجر الساعات العادية .

٢ — الأجازات المقررة

نص قانون العمل اللبناني على أربعة أنواع من الأجازات : الأجازة الأسبوعية ، والأجازة السنوية ، والأجازة المرضية ، وأجازة خاصة لوفاة الأقارب . ولم يرد في القانون اللبناني نص على حق العمال في أجازات للوأمم والأعياد .

٩١ — الأجازة الأسبوعية — أوجب القانون في لبنان على صاحب العمل أن يمنح جميع العمال راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة (أى يوم ونصف) بدون انقطاع . ولصاحب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل .

٩٢ — الأجازة السنوية — ولكل عامل الحق في أجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل . ولصاحب العمل أن يختار تاريخ هذه الأجازات بحسب مقتضيات الخدمة .

٩٣ — الأجازة الخاصة بوفاة الأقارب — وقد نص القانون اللبناني فوق ذلك على أجازة عارضة قدرها يومان بأجر كامل في حالة فقد الأب أو الأم أو الزوج أو أحد الأولاد أو الأحفاد أو أحد الجدود أو الجدات .

٩٤ — الاجازة المرضية — أما فيما يختص بالاجازات المرضية^(١) فتختلف باختلاف مدة الخدمة ونوع العمل^(٢) . فتحدد هذه الاجازة كالآتي (م . ٤) :

(أ) شهر براتب كامل وشهر بنصف راتب للأجير، الذي قضى في الخدمة من سنتين إلى أربع سنوات .

(ب) شهر ونصف الشهر براتب كامل وشهر ونصف الشهر بنصف راتب للأجير الذي قضى في الخدمة من أربع سنوات إلى ست سنوات .

(ج) شهران براتب كامل وشهران بنصف راتب للأجير الذي قضى في الخدمة من ست سنوات إلى عشر سنوات .

(د) شهران ونصف الشهر براتب كامل وشهران ونصف الشهر بنصف راتب للأجير الذي قضى في الخدمة عشر سنوات فما فوق .

وأضافت الفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ أن هذه المدد تخفض إلى ثلثها للأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠ من قانون التجارة .

المبحث الثاني

تسجيل الاعمال والنساء

أفرد المشرع اللبناني الفصل الثاني من قانون العمل لموضوع استخدام الأولاد والنساء ، (استخدام الأولاد : المواد من ٢١ إلى ٢٥ ، استخدام النساء : المواد من ٢٦ إلى ٢٩ ، أحكام شاملة للأولاد والنساء : المادة ٣٠) .

(١) الاجازات المرضية خاصة بالأمراض غير الناجمة عن الخدمة وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ بتاريخ ٤ أيار (مايو) ١٩٤٣ .

(٢) هذا وقد نص عجز المادة ٤١ على أن : « تجدد الاجازات المرضية على قدر الضرورة مزار خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في المادة السابقة . وإذا تجاوزت الشهر حق لرب العمل أن يخفض الاجازة السنوية إلى ثمانية أيام » .

١ - استخدام الأحداث

٩٥ - سن برء العمل - حظر تشريع العمل اللبناني استخدام من لم يتجاوز الثامنة من عمره بأية حال من الأحوال .
كما وضع قيوداً على تشغيل الأحداث ما بين الثامنة والسادسة عشرة ،
وفرق في هذا الصدد بين :

(١) « الأولاد » وهم من لم يبلغوا الثالثة عشرة من عمرهم ، وقد حرم عليهم الاشتغال بالصناعات الميكانيكية والأعمال الخطرة الواردة بملحقين مرافقين للقانون .

(ب) « الأحداث » وهم من تجاوزوا الثالثة عشرة ولم يبلغوا السادسة عشرة وهؤلاء لا يشتغلون بالأعمال الواردة بالملحق الأول (منها العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر ، وصنع المتفجرات ، وصنع الكحول وصنع الأسفلت ، وأعمال الدباغة) . ولكن يجوز تشغيلهم في الأعمال الواردة بالملحق الثاني (منها طبخ الدم والصابون والأسمدة ، وصنع السكر وكبس القطن والطباعة والغزل والنسيج) بشرط حصولهم على شهادة طبية تثبت مقدرتهم الجسمية للعمل في هذه الصناعات .

٩٦ - تنظيم عمل الإمرات - وعنى المشرع اللبناني بتنظيم عمل الأولاد والأحداث على السواء من نفس النواحي الثلاث التي تناولها المشرع المصري بالتنظيم :

(١) منع العمل الليلي - حرم القانون تشغيل الأولاد والأحداث ليلاً في الفترة بين الساعة مساءً والسادسة صباحاً .

(٢) مدة العمل اليومي - نص القانون اللبناني على أنه في حالة تشغيل الأولاد والأحداث يجب ألا تزيد مدة العمل على سبع ساعات يومياً .

(٣) فترات الراحة — إذا تعدت مدة العمل اليومي أربع ساعات ،
وجب أن تتخللها ساعة للراحة على الأقل .
على أنه استثناء من القواعد سالفة الذكر ، يجوز للمؤسسات المعدة لتعليم
الحرف أو المؤسسات الخيرية مخالفتها بشرط موافقة وزارة الاقتصاد
الوطني ودوائر الصحة .

٢ — استخدام النساء

٩٧ — القيود المفروضة على استخدام النساء — فرض القانون اللبناني
قيدين على استخدام النساء :

القيد الأول — تحريم العمل الليلي — حظر القانون تشغيل النساء ليلاً
في « الصناعات ، (سواء كانت ميكانيكية أو يدوية دون غيرها من الأعمال)
وفرق في تحديد الليل بين فترتين من السنة على خلاف ما اتبعه في تحديد
الليل بالنسبة لاستخدام الاحداث . فحدده بأن الفترة الواقعة بين الساعة
الثامنة مساءً والخامسة صباحاً اعتباراً من أول آيار (مايو) حتى ٣٠ أيلول
(سبتمبر) وبين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً اعتباراً من أول
تشرين الأول (اكتوبر) حتى ٣٠ نيسان (أبريل) .

القيد الثاني — حظر الاستخدام في بعض الأعمال — حرم القانون
اللبناني استخدام النساء في صناعات وأعمال معينة وهي الواردة بالملحق رقم
(١) المرفق بالقانون والسابق الإشارة إليها فيما يتعلق بتشغيل الاحداث نظراً
لخطورتها كالعمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وصنع المتفجرات
وصنع الكحول والمشروبات الكحولية ، وصنع الاسفلت وأعمال الدباغة .

٩٨ — أجازة الوضع — أعطى المشرع اللبناني للنساء العاملات الحق
في أجازة أربعين يوماً بأجر كامل للولادة تشمل المدة التي تتقدم الولادة
والمدة التي تليها على أن يكون ثلاثين يوماً منها أجازة إجبارية بعد الوضع .
ولم يرد بقانون العمل اللبناني نص خاص براحة الرضاعة للعاملات .

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل

فرق المشرع اللبناني أيضاً بين عقود العمل المحددة المدة والعقود غير المحددة . وأجاز لكل من الفريقين المتعاقدين أن يوقف بمشيئته مفعول عقد الاستخدام المعقود لمدة غير معينة بشرط أن ينذره بذلك قبل الفسخ بالمدة المبينة قانوناً وأن يدفع صاحب العمل للأجير المصروف من الخدمة « تعويض صرف » . (مكافأة عن مدة الخدمة) .

غير أن المادة ٥٨ من قانون العمل اللبناني نصت على أن « الأجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل يصبح حكمهم ، فيما يتعلق بتعويضات الصرف ، حكم الأجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة . وستكلم فيما يلي عن أحكام الإنذار بالفسخ ثم مكافأة مدة الخدمة .

١ - الإنذار بالفسخ

٩٩ - يحق دوماً لكل من طرفي عقد العمل غير المعين المدة أن ينهي العقد في أي وقت يشاء بشرط إنذار الطرف الآخر بعزمه على إنهاء العقد قبل شهر واحد من هذا العزم إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون ، وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ذلك .

وقد أجاز القانون اللبناني - كما فعل القانون السوري - للعامل الذي الذي أنذره صاحب العمل بالفسخ أن يتغيب فترة معينة كل يوم للبحث عن عمل آخر . غير أن المشرع اللبناني حدد هذه الفترة بمدة ساعة واحدة من ساعات العمل في اليوم (م ٥١) .

وإذا خالف صاحب العمل الأحكام المتعلقة بالإنذار ، وجب عليه أن يدفع للعامل أجر الأيام الداخلة في مدة الإنذار (م ٥٣) .

كما يتعرض الأجير الذي يخالف هذه الأحكام لتعويض يعادل أجرة شهر أو شهرين حسب مقتضى الحال (م ١٣ فقرة ٣).

وإذا تعاقد الأجير بعد فسخه العقد خلافاً للأصول مع صاحب عمل جديد وكان هذا الأخير عالماً بالأمر، فإنه يكون مسئولاً بوجه التكافل عما يحكم به لصاحب العمل الأول (م ١٣ فقرة أخيرة).

١٠٠ - غير أن لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون انذار سابق في الحالات الواردة بالمادة ٧٤ من قانون العمل وهي :

- (١) انتحال جنسية كاذبة - إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة .
- (٢) التعاقد تحت الاختبار - إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يرض صاحب العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه .
- (٣) التسبب في خسارة لصاحب العمل - إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمى إلى إلحاق الضرر بمصالح صاحب العمل المادية . على أنه يجب على صاحب العمل للندرع بهذا السبب أن يعلم خطأ بهذه المخالفة مصلحة الشؤون الاجتماعية خلال ثلاثة أيام من التثبت منها .
- (٤) تكرار عدم مراعاة التعليمات - إذا أقدم الأجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة .

- (٥) الغياب دون سبب مشروع - إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعى أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية^(١) .
- (٦) صدور حكم جنائى على العامل - إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جنائية أو إذا ارتكب جنحة في محل العمل وأثناء القيام به ، وإذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ في قانون العقوبات .

(١) وقد أضاف القانون اللبناني أنه يجب على الأجير أن يبين لصاحب العمل أسباب الغياب خلال أربع وعشرين ساعة من رجوعه . وعلى صاحب العمل في كل مرة أن يبلغ الأجير خطياً عن عدد الأيام التي تحسب عليه أنه تغيب فيها بدون عذر شرعى .

عن مدة الخدمة) يعادل أجرة شهر عن كل سنة خدمة وأجرة نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة ^(١) - وذلك على أساس الأجر الأخير .

أما إذا كان العامل هو الذي ترك الخدمة ، فإنه لا يستحق تعويض صرف إلا في الأحوال الثلاث الآتية :

(١) إذا بلغ العامل ستين عاماً أو أمضى ٢٥ سنة خدمة في المحل نفسه ، كان له أن يطلب صرفه من الخدمة مع الاستفادة من تعويض الصرف ^(٢) (م ٥٥) .

(٢) إذا اضطرت العاملة إلى ترك الخدمة بسبب الزواج على شرط أن تنذر صاحب العمل في المدة المحددة قانوناً وأن يكون لها في الخدمة أكثر من سنة (م ٥٩) .

(٣) إذا ترك العامل عمله لأحد الأسباب المبينة بالمادة ٧٥ السابق الإشارة إليها والتي تجيز فسخ العقد دون سبق إنذار (م ٧٦) .

وفي حالة الوفاة يحق ، للورثة ، تناول تعويضات الصرف من الخدمة نفسها التي كانت مستحقة لمورثهم في حال صرفه (م ٥٧) أي أن المشرع اللبناني لم يحدد مستحق مكافأة مدة الخدمة كما فعلت التشريعات العربية الأخرى بل جعل مستحقها هم ورثة العامل المتوفى .

وإذا كانت هذه الأحكام الخاصة بتعويض الصرف لا تسرى على عقود العمل المحددة المدة ، فإن العمال المرتبطين بعقود محددة المدة جددت بعقد أو بالاستمرار في العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على

(١) على أنه لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة أشهر أياً كان عدد سني الخدمة للأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠ من قانون التجارة اللبناني .

(٢) ويدفع هذا التعويض على أقساط وشروط تحدّد بواسطة اللجان التحكيمية . وإذا تجاوزت سنو الخدمة ٢٠ سنة لا يترتب أي تعويض يزيد عن العشرين شهراً .

الأقل يصبح حكمهم - فيما يتعلق بتعويضات الصرف - كحكم الاجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة (م ٥٨) - كما سبق أن أشرنا .

المبحث الرابع

التعويض عن اصابات العمل

نظم المرسوم الاشتراعى رقم ٢٥ الصادر فى ٤ آيار (مايو) سنة ١٩٤٣ الأحكام الخاصة بالتعويض عن الطوارئ التى تقع أثناء العمل ، أى إصابات العمل . ولم تمتد هذه الأحكام بعد لتشمل أمراض المهنة

١ - شروط استحقاق التعويض

١٠٣ - قضت المادة الأولى من المرسوم المذكور بأن : الطوارئ التى تصيب بسبب العمل أو بمناسبة العمل العملة والمستخدمين القائمين بأية صفة كانت بتنفيذ عقد عمل مأجور فى أحد المشاريع المدرجة فى المادة التالية تمنح ضمن الشروط المذكورة فى هذا القرار الشخص المصاب أو أصحاب الحق بعده حقاً فى تناول تعويض من المشروع .

ثم عدت المادة الثانية هذه المشروعات بأنها التى تقوم بالأعمال الآتية : المناجم ومناقبها والمقالع ، وصناعات البناء ، وورش حفر الأتربة ونقلها ، وورش استثمار الغابات ، وصناعات النقل برا أو على ظهر المياه باستثناء الملاحة البحرية ، وأعمال الشحن والتفريغ ، ومشاريع توليد القوة الكهربية وتوزيعها ، والتنقيب عن الآثار ، وكل استثمار أو قسم منه تصنع فيه أو تعالج المواد المتفجرة وتستعمل فيه آلة تحركها قوة غير قوة الانسان أو الحيوان .

ويخلص مما تقدم أنه يجب توفر شرطين فى الإصابة لتعد من إصابات العمل الموجبة لتعويض طبقاً للرسوم رقم ٢٥ لسنة ١٩٤٣ دون حاجة إلى إثبات خطأ صاحب العمل :

الشرط الأول — أن تكون الإصابة حدثت بسبب العمل أو بمناسبةه
أي أنه تكفي أن ترتبط الإصابة بالعمل برابطة السببية وحدها أو رابطة
الزمنية وحدها.

الشرط الثاني — أن تكون الإصابة وقعت في مشروع من المشروعات
الصناعية الميينة بالمرسوم.

٢ — التعويضات المقررة

١٠٤ -- يلزم صاحب العمل الخاضع لأحكام المرسوم رقم ٢٥ لسنة ١٩٤٣
بما يأتي:

(١) **تقديم الاعتناءات الأولى للمجريح** — يجب على المؤسسة التي
يشتغل فيها أكثر من عشرين عاملاً أن يكون لديها خزانة طبية مشتملة على
كميات كافية من الأدوية ووسائل الإسعاف (م ١٦).

(٢) **العلاج الطبي** — ويشمل هذا العلاج النفقات الطبية والجراحية
والصيدلية وعند الاقتضاء نفقات المستشفى ومصاريف نقل العامل المصاب
إلى محل إقامته العادي أو إلى المستشفى. كما يتحمل صاحب العمل مصاريف
الأجهزة اللازمة التي تركيب موضع أعضاء الجسم سواء في أثناء المعالجة
الطبية أو بعد شفاء الجرح (م ١٧).

(٣) **تعويضهم العجز المؤقت** — إذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل
تتجاوز مدته ثلاثة أيام حق للمصاب — ابتداء من اليوم الأول الذي يلي
الحادث وحتى شفاء المصاب أو ثبوت عجز كلي فيه أو حتى وفاته — أن
يقتاول تعويضاً يومياً قدره ثلاثة أرباع الأجرة اليومية الأخيرة التي كان
يتقاضاها قبل الحادث (م ٦).

(٤) تعويضه العجز الكلي المستديم — إذا سبب الحادث عجزاً مستديماً كلياً، حق للمصاب أن يتناول تعويضاً يتراوح بين أجر ألف وثمانمائة يوم وأجر ألف ومائتي يوم من أجرته المتوسطة وذلك بحسب عمر العامل^(١) (٤ م).

(٥) تعويضه العجز الجزئي المستديم — إذا سبب الحادث عجزاً مستديماً جزئياً، حق للمصاب أن يتناول تعويضاً يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على الكسب. وهذه المقدرة يمثلها التعويض الواجب دفعه عندما يكون العجز المستديم كلياً. وقد ألحق بالقانون جدول لبيان النسبة المئوية للخسارة التي لحقت بالمصاب بالنسبة للعجز المستديم. فإذا كان العطب، غير مذكور في هذا الجدول فتحدد الخسارة.

(٦) تعويضه الوفاة — إذا أدى الحادث إلى الوفاة، فإن الحد الأقصى للتعويض يقدر بأجر ألف يوم تمنح للمستحقين الذين عينهم القانون وفق النسب الواردة به (٧ م).

وإذا حصلت الوفاة أو ثبت العجز الدائم في خلال ستة أشهر بعد الحادث فلا تخصم المبالغ المدفوعة خلال العجز المؤقت من التعويض المستحق في حالة العجز المستديم بنوعيه وحالة الوفاة. أما إذا حصلت الوفاة أو عوين، العجز المستديم بعد انقضاء مهلة الستة أشهر المذكورة، حسمت، المبالغ المدفوعة بعد هذه المدة من مبلغ التعويضات سالفة الذكر (٦ م) فقرة أخيرة).

وقد ورد بالمادة الثالثة « أن العملة والمستخدمين الذين تتجاوز أجرتهم مبلغ ٢٥٠ غرشاً لبنانياً في اليوم لا يستفيدون من أحكام المواد ٤ و ٥ و ٧

(١) ١٨٠٠ يوم إذا كان عمره أقل من ٣٥ سنة .
 ١٥٠٠ » » » أكثر من ٣٥ وأقل من ٥٠ سنة .
 ١٢٠٠ » » » » ٥٠ سنة .

(أى تعويضات العجز المستديم الكلى والعجز المستديم الجزئى والوفاة)
إلا للحصول على تعويضات تحسب على أساس المبلغ المذكور . وأما ما زاد
عن المبلغ المذكور وحتى ٥٠٠ غرش فى اليوم فلا يحق لهم أن يتقاضوا
عنه إلا ربع التعويضات المنصوص عليها فى المواد ٤ و ٥ و ٧ وثمن هذه
التعويضات إذا تجاوزت الأجرة ٥٠٠ غرش فى اليوم . .

١٠٥ - وتحسب الأجرة المتوسطة المتخذة أساساً للتعويضات ، على
أساس الأجرة الفعلية الكاملة التى تناولها المصاب نقداً أو عيناً أثناء الاثنى
عشر شهراً التى سبقت الحادث مقسومة على ثلاثمائة .

أما العمال الذين اشتغلوا فى المشروع أقل من ١٢ شهراً قبل الحادث ،
فتمسب لهم الأجرة المتوسطة على أساس الأجرة الفعلية التى تناولوها منذ
دخولهم فى الشغل بعد أن تضاف إليها الأجرة التى يحصلونها فى مدة الشغل
اللازمة لاتمام الاثنى عشر شهراً وذلك على نسبة الأجرة المتوسطة التى
يتقاضاها العمال من الفئة نفسها أو من فئة مماثلة لها فى المدة المذكورة .

إذا كان الشغل فى المشروع غير متواصل حسبت الأجرة المتوسطة
بإضافة ما كسبه العامل المصاب فى باقى الاثنى عشر شهراً التى سبقت الحادث
إلى الأجرة الفعلية التى قبضها فى مدة الشغل (م ٨) .

١٠٦ - ويسقط حق العامل فى التعويضات إذا سبب الحادث فساداً .
كما يجوز تخفيض مبلغ التعويضات المحددة بالمرسوم إذا ثبت أن الحادث قد
تسبب عن خطأ لا مبرر له ارتكبه العامل . كما يجوز زيادة مبلغ التعويضات
إذا ثبت أن الحادث تسبب عن خطأ لا مبرر له ارتكبه صاحب العمل
أو الأشخاص الذين أقامهم مقامه لإدارة العمل (م ١٠) .

المبحث الخامس

نقابات العمال .

نصت المادة ٨٣ من قانون العمل اللبناني على أن « في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي » .

١٠٧ — شروط تأليف النقابات — ولا تنشأ نقابة لأصحاب الأعمال أو للعمال إلا بعد الترخيص بذلك من وزارة الاقتصاد الوطني (وهي الوزارة المختصة بالإشراف على شؤون العمل في لبنان) ونشر القرار في الجريدة الرسمية (م ٨٦ و ٨٧) .

ويشترط في النقابات أن تضم أشخاصا يمارسون مهنة واحدة أو مهنة متشابهة . وأعطى المشرع اللبناني لوزير الاقتصاد الوطني سلطة تعيين المهن والحرف المتشابهة بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة الشؤون الاجتماعية (م ٨٥) .

١٠٨ — أعمال النقابات — وقد حظر القانون على النقابات الاشتغال بالسياسة . كما حرم على مجلس النقابة أن يعقد قرصا أو يقبل هبة تزيد على ألف ليرة لبنانية إلا بموافقة الهيئة العامة (الجمعية العمومية) ومصادقة وزير الاقتصاد الوطني (م ١٠٣) .

١٠٩ — عضوية النقابة — وعضوية النقابات في لبنان اختيارية . ويشترط فيمن يريد الانتماء إلى إحدى النقابات (١) :

(١) ويجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا كان معصرا لهم بالعمل في لبنان . على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا وإنما يحق لهم أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم أو يدافع عنهم لدى مجلس النقابة (م ٩٢) .

- (١) أن يمارس المهنة وقت الطلب .
- (٢) أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر .
- (٣) ألا يكون محكوما عليه لجناية أو جريمة شائنة .

ويحق لطالب الانتساب أن يعترض قرار مجلس النقابة برفض طلبه إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية (م ٩٤) . كما أن للعضو الذي يفصل من النقابة لأسباب يراها غير قانونية أن يعترض على قرار الفصل إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية (م ٩٦) .

١١٠ - مل مجلس النقابة - وقد أعطى للحكومة الحق في حل مجلس النقابة إذا أخل بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملا لا يدخل في اختصاصه ، على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل . وإذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلاحقه أمام القضاء عن الاقتضاء (م ١٠٥) .

١١١ - اتحاد النقابات - يجوز للنقابات أن تكون اتحادات فيما بينها على أن يرخص لها من وزارة الاقتصاد الوطني وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات (م ١٠٦) .

المبحث السادس

التحكيم في منازعات العمل

١١٢ - قرر قانون العمل اللبناني في المادة ٧٧ من إنشاء مجلس تحكيم ، في مركز كل محافظة .

ويؤلف هذا المجلس بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزيرى الدولة والاقتصاد الوطنى من : قاض رئيسا ، وممثل عن أصحاب الأعمال ، وممثل

عن الأجراء عضوين^(١) ويقوم رئيس دائرة الشؤون الاجتماعية أو من يفتدبه بوظيفة مفوض الحكومة لدى هذا المجلس .

ويختص هذا المجلس بالنظر في الخلافات الناشئة عن :

(١) تحديد الحد الأدنى للأجور .

(٢) طواريء العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعى رقم ٢٥

الصادر فى أيار (مايو) سنة ١٩٤٣ .

(٣) الصرف من الخدمة ، وترك العمل ، وفرض الغرامات . وبصورة

عامة جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب الأعمال والأجراء عن تطبيق قانون العمل .

وتعنى القضايا المرفوعة إلى المجلس من الرسوم القضائية دون النفقات

فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر (م ٨) وينظر المجلس فى هذه القضايا

بالطريقة المستعجلة ولا تقبل الأحكام الصادرة من المجلس أى طريق من

طرق المراجعة سوى الاعتراض . ويقدم الاعتراض وفقاً للأصول العادية .

المبحث السابع

مطاب الاستخدام

١١٣ — تقضى المادة ١١٠ من قانون العمل اللبنانى بأن تنشئ البلديات

فى مركز كل محافظة مكتباً للاستخدام يعمل تحت إدارة رئيس البلدية

(١) ويمين أيضاً عضوان ملازمان واحد عن أصحاب العمل والآخر عن الأجراء ليقوم

كل منهما مقام الممثل الأصل عند العذر أو الغياب . ويشترط فى ممثلى أصحاب الأعمال

والأجراء — سواء كانوا أصليين أو ملازمين :

١ — أن يكونوا لبنانيين .

٢ — أن يكونوا أتموا الواحدة والعشرين من العمر .

٣ — أن يكونوا غير محكوم عليهم لجناية أو جريمة شائنة .

٤ — أن يكونوا قد مارسوا مهنتهم مدة خمس سنوات على الأقل .

وإشراف وزارة الاقتصاد الوطني (مصلحة الشؤون الاجتماعية)^(١) .

وتختص هذه المكاتب بقبول طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في المهن الخاضعة لقانون العمل ، وتسهيل إيجاد عمل للعاطلين ، وتوجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب أحوالهم الخاصة وطلبات اليد العاملة وتسهيل انتقالهم من مهنة إلى مهنة أو من منطقة إلى منطقة، وتنظيم احصاءات العمال العاطلين .

ولم يحرم المشرع البنائي تكوين مكاتب استخدام تجارية كما . أنه لم يلزم أصحاب الأعمال بالتعاون مع مكاتب الاستخدام العامة في تخديم العمال العاطلين .

(١) ويجوز أن تنشأ مكاتب الاستخدام في بلدات أخرى بقرار من وزير الاقتصاد الوطني.

الفصل الخامس

تشريع العمل السعودي

١١٤ - نظام العمل والعمال - ينظم شؤون العمل في المملكة السعودية « نظام العمل والعمال ، الصادر بتاريخ ١٣٦٦/١١/٢٥ هجرية (أى سنة ١٩٤٦ ميلادية) »^(١) . ولم يتضمن هذا التشريع نصوصاً خاصة بنقابات العمال أو مكاتب الاستخدام التي لا وجود لها بالمملكة العربية السعودية .

١١٥ - نطاق تطبيق هذا النظام - ويسرى نظام العمل والعمال على جميع المشروعات الصناعية والتجارية والزراعية . غير أنه يستثنى من أحكام هذا النظام :

- (١) الأعمال الطفيفة التي لا يستمر العمل فيها أكثر من أسبوع .
- (٢) المشروعات التي يستخدم فيها أعضاء أسرة صاحب المشروع فقط .
- (٣) الأعمال الإلزامية التي يعود نفعها للمجموع على أن تكون هذه الأعمال مفروضة نظاماً .

وقد عرفت المادة الأولى من النظام ، المشروع الصناعى بأنه يتناول ما يأتى :

(أ) مناجم المعادن ومقالع الأحجار والتنقيب عن الآثار القديمة وأماكن استخراج المعادن والصناعة النفطية وما يتفرع عنها وجميع أنواع الصناعات المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض .

(ب) المعامل التي تقوم بصنع المواد وتغييرها وإصلاحها وتصفيتها وترميمها وتزويقها وكبسها وإتقانها بما يجعلها صالحة للبيع وكذلك المصانع

(١) راجع الفشرة الرسمية الصادرة من وزارة المالية بالمملكة العربية السعودية باسم « نظام العمل والعمال » - المطبوعة ب مطبعة الحكومة بمكة المكرمة سنة ١٣٦٩ هـ .

التي تحول المواد من حالة إلى أخرى وتكسرها وتهدمها ويشمل ذلك بناء السفن وتوليد القوة الكهربائية وأي نوع من أنواع القوة المحركة وتحويلها من حالة إلى أخرى ونقلها .

(ح) الأعمال الخاصة بالمنشآت الفنية من تجديد بناء أو صيانته أو ترميمه أو تخييره أو هدمه وكذلك الأعمال المتعلقة بالسكك الحديدية أو الترامات أو الموانئ أو أحواض السفن أو أرصفة الموانئ أو الطرق أو الجسور أو القناطر أو المجارى أو المخازن تحت الأرض أو منشآت تلغرافية أو تلفونية ومعامل توريد الغاز وغير ذلك من أعمال الإنشاء .

(د) نقل الركاب أو البضائع في الطرق البرية أو الجوية أو البحرية أو بالسكك الحديدية ويشمل هذا إلقاء البضائع بأحواض السفن أو الأرصفة أو الموانئ أو المستودعات .

(هـ) أعمال المطابع وسوق المحركات أو تدويرها بخارية كانت أو آلية .

ولما كان النظام قد أغفل تعريف المشروع التجارى والزراعى ، فقد صدر الأمر السامى رقم ٢٣٢٩ فى ٧٠/١١/٩ بإضافة المشروعات الآتية توضيحاً للقصد من المشروعات التجارية والزراعية :

(١) مشاريع التداول والانتاج مصرفية كانت أو زراعية أو صناعية .
(ب) مشاريع التصدير والتوريد الالتزامية وكل ما هو فى معنى التصريف التجارى بأنواعه فى الداخل والخارج .

(ح) المشاريع التجارية والزراعية العامة التى تعمل فى الرى والإنشاء والعمران وما هو فى معنى ذلك مما يجرى فى تنمية لرؤوس الأموال وبواسطتها لأغراض تجارية على مبدأ شركات شخصية أو مساهمة أو موحدة .

١١٦ - الجزء على مخالفة أمظام هذا النظام - أعطى النظام للموظفين الذين تنتدبهم وزارة المالية السعودية حق التفتيش على محال العمال المختلفة والتحقيق من اتباع نظام العمل والعمال وتنفيذه ، وإثبات ما يقع من

مخالفات لأحكامه ، وتحويله إلى وزارة المالية وهي بدورها تحيله إلى جهة اختصاصها (م ٤٤ و ٥٠) .

كما نص النظام على أن كل شرط يخالف أحكامه يعتبر باطلا ولا يعمل به ولو كان سابقاً على صدور هذا النظام (م ٤٣) .

غير أن نظام العمل والعمال السعودي لم يتضمن النص على جزاء جنائي على مخالفة أحكامه سوى ما جاء بالمادة ٣٢ منه من إلزام صاحب العمل بدفع غرامة قدرها خمسمائة ريال مع مضاعفة العقوبة عند التكرار ، إذا لم يقوم بإخطار الحكومة عن إصابة أحد عماله أو موظفيه بإصابة تقعه أكثر من ثلاثة أيام .

وستتناول فيما يلي دراسة أحكام تشريع العمل السعودي فيما يتعلق بوقت العمل ، وتشغيل الأحداث ، وانتهاء عقد العمل ، وإصابات العمل ، والتحكيم في منازعات العمل .

المبحث الأول

وقت العمل

١١٧ — تحديد ساعات العمل اليومي — حرم نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية تشغيل العمال تشغيلاً « فعلياً » ، أكثر من ثمان ساعات في اليوم . وقصد المشرع بوصف التشغيل بأن يكون فعلياً ، أن فترات الراحة التي تتخلل مدة العمل لا تحسب ضمن الساعات الثمانية .

وأوجب التشريع السعودي أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لأداء الصلاة في أوقاتها وللراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة ونصف . وتحدد هذه الفترات بحيث لا يشتغل العمال أكثر من خمس ساعات متوالية (م ٦) .

واستثناء من هذه القاعدة العامة ، يجوز زيادة مدة العمل إلى إحدى عشر ساعة في اليوم بصفة مؤقتة إذا دعت ضرورة ملحة بسبب القوة القاهرة أو وقوع حادث مفاجئ أو إصلاح عاجل لا يحتمل التأخير ، مع مراعاة الشروط الآتية :

(أ) ألا يشتغل العامل أكثر من ست ساعات متوالية .

(ب) أن يصرف للعامل عن كل ساعة إضافية مبلغ يوازي الأجر العادي الذي يستحقه في الساعة مضافا إليه ٢٥ ٪ على الأقل .

(ح) أن يبلغ ممثل الحكومة في بحر أربع وعشرين ساعة ببيان الحالة الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل .

١١٨ — الإجازة المقررة — قرر تشريع العمل السعودي أربع أنواع من الإجازات : الإجازة الأسبوعية ، والإجازة السنوية ، وإجازات الأعياد ، والإجازة المرضية .

(١) الإجازة الأسبوعية — للعامل الحق في استراحة أسبوعية قدرها يوم واحد بأجرة كاملة بعد اشتغاله ستة أيام . ولم يحدد المشرع هذا اليوم وإنما أضاف ، بشرط مراعاة جميع الاعتبارات الدينية والإنسانية والاقتصادية الوجيهة ^(١) .

(٢) الإجازة السنوية — للعامل الذي يشتغل في مشروع صناعي يستخدم أكثر من عشرة عمال مدة سنة بصورة مستمرة ، أن يتمتع بإجازة اعتيادية بأجرته الكاملة عن كل سنة عشرة أيام على أن تعين مواعيدها بموافقة صاحب المشروع (م ٤٧ فقرة أولى) .

(١) وجاء في عجز المادة ٤٦ التي قررت الإجازة الأسبوعية : « كما يجب وضع قواعد خاصة بأوقات الاستراحة لأشهر الصيف تعين بتعليمات تصدرها الحكومة » .

ومن هذا النص يبين أن الأجازة السنوية واجبة قانوناً بالنسبة لعمال المشروعات الصناعية التي تستخدم أكثر من عشرة عمال دون غيرهم، وبشرط مرور سنة على استمرار العامل في خدمة المشروع.

(٣) أجازات الأعياد — تعتبر أيام الأعياد الرسمية أيام عطلة بالنسبة للعمال، ويجب أن يدفع صاحب العمل أجوراً كاملة لعماله عنها (م ٤٩).

(٤) الأجازة المرضية — للعامل الذي يثبت مرضه مرضاً عادياً الحق في أجازة مرضية بنصف أجر لمدة لا تزيد عن شهر في السنة (م ١٨). وله أن يطيل هذه الأجازة إلى شهرين متتاليين أو ثلاثة شهور متفرقة خلال السنة الواحدة دون أن يستحق شيئاً من الأجر عن المدة التي تتجاوز الشهر (م ١٤).

على أنه إذا كان العامل يشتغل في مشروع صناعي يستخدم أكثر من عشرة عمال مدة سنة بصورة مستمرة، فإنه يتمتع بأجازة مرضية بأجرته الكاملة عن كل سنة خمسة عشر يوماً على أن تكون هذه الأجازة المرضية مستندة إلى تقرير مصدق من مرجع صحي رسمي، وبعد ذلك تطبق أحكام القاعدة العامة للأجازة المرضية سالفة الذكر. أي يكون له بعد ذلك الحق في أجازة مدتها شهر بنصف أجر، ونصف شهر بدون أجر إذا كان الانقطاع متصلاً أو شهر ونصف بدون أجر إذا كان الانقطاع غير متصل.

المبحث الثاني

تسغيل الإمرات

١١٩ — تسغيل النساء — لا يوجد في نظام العمل والعمال بالمملكة

العربية السعودية أى نص خاص باستخدام النساء. ويرجع السبب في ذلك إلى أنه من غير المألوف اشتغال النساء بالأعمال غير المنزلية هناك.

١٢٠ — السعوى لردنى لبدء العمل — أما عن استخدام الأحداث ،
فتنص المادة السادسة من النظام على أنه لا يجوز استخدام عمال دون العاشرة
من العمر كقاعدة عامة .

على أنه لوزارة المالية مخالفة هذه القاعدة العامة فى الأحوال الآتية :

(١) رفع هذا السن فى المناطق التى ترى من المصلحة تحديد سن العمال
فىها بسن يزيد عن العاشرة نظراً لما تقتضيه الظروف المحلية بسبب العادات
أو التعليم .

(٢) تخفيض السن عن العاشرة فى بعض الصناعات الخاصة بشرط مراعاة
الشروط التى تضعها وزارة المالية فى هذه الحالة فيما يتعلق بالصحة والوقاية
من الأخطار .

(٣) تشغيل أحداث فى سن أقل من العاشرة بتصريح من وزارة المالية
بشرط أن تتحقق الوزارة من أن هذه الأعمال تتناسب مع سنهم وقوتهم
البدنية وتؤهلهم لتعلم صناعة أو حرفة . ويشترط فى كل الحالات المتقدمة
التحقق من لياقة الأحداث المذكورين من الوجهة الصحية للقيام بهذه الأعمال .
ولم يتضمن نظام العمل والعمال قواعد خاصة بتنظيم عمل العمال الأحداث
الذين يزيد عمرهم على السن الأدنى لبدء العمل ، وإن كان نموهم الجسمانى
لم يكتمل بعد .

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل الفردى

١٢١ — نظم تشريع العمل السعودى انتهاء عقود العمل غير المحددة .
أما عن عقود العمل المحددة المدة فأمرها مفهوم بغير حاجة إلى نص خاص
إذ يلتزم الطرفان بتنفيذها حتى انتهاء أجلها .

وقد نص نظام العمل والعمال في المادة ١١ منه على أنه : « إذا كان العقد مبرماً لمدة محدودة وانتهت المدة دون أن تنقطع خدمة العامل لدى الآجر اعتبر العقد محدداً لمدة غير محدودة » .

ولكل من طرفي العقد غير المحدد المدة — سواء كان العقد غير محدد المدة أصلاً أو كان محدد المدة ثم انقلب غير محدد المدة بالاستمرار في تنفيذه طبقاً للمادة ١١ سالفه الذكر — الحق في فسخ العقد بشرط إعلان الطرف الآخر بذلك في الميعاد القانوني ، ودفع المكافأة عن مدة الخدمة إن كان الفسخ وقع من جانب صاحب العمل .

١ - الإعلان بالفسخ

١٢٢ — حدد المشرع السعودي مدة الاعلان بفسخ عقود العمل غير المحددة المدة بحسب مواعيد دفع الأجر (م ١٢) على النحو الآتي :

- (١) بالنسبة لعمال اليومية يكون الإعلان سابقاً للفسخ بثلاثة أيام .
- (٢) بالنسبة للعمال ذوي الأجور الأسبوعية يكون الإعلان سابقاً للفسخ بمدة أسبوع .
- (٣) بالنسبة للعمال المعيّنين بأجور شهرية يكون الإعلان سابقاً للفسخ بمدة ثلاثين يوماً .

وفي حالة مخالفة المدة المشار إليها يقع الفسخ ولكن يلزم الطرف الذي فسخ العقد بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها . ويتخذ أساساً لتقدير التعويض متوسط ما تناوله العامل في الثلاثة الأشهر الأخيرة من أجر ثابت ومرتبات إضافية .

١٢٣ — على أنه استثناء من هذا الحكم ، يجوز للآجر (صاحب العمل) أن يفسخ عقد العمل دون سبق إعلان العامل في الحالات الآتية :

(١) التدليس عند التعاقد — إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل .

(٢) التعاقد تحت الاختبار — إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار وفصل في خلال ثلاثة أشهر من تعيينه بسبب عدم تمضية مدة الاختبار بكيفية مرضية للأجر .

(٣) التسبب في خسارة لصاحب العمل — إذا وقع من العامل عمداً أى فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية للأجر بشرط أن يبلغ مثل الحكومة في المنطقة في الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

(٤) تكرار عدم مراعاة التعليمات — إذا ثبت أن العامل رغم إنذاره ككتابة باتباع التعليمات التي ينشرها الأجر في مكان ظاهر بسلامة العمل والعمال قد استمر في مخالفة هذه التعليمات بشرط أن يبلغ الأجر مثل الحكومة في المنطقة باستمرار مخالفة العامل للتعليمات .

(٥) الغياب دون سبب مشروع — إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من خمسة عشر يوماً في خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية .

(٦) مغادرة دار العلاج بدون إذن — إذا غادر العامل المستشفى أو أى مكان أعد لعلاجيه بدون إذن وذلك مع عدم الإخلال بحقه في الحصول على ما يستحق من تعويض طبقاً لأحكام إصابات العمل .

(٧) إفشاء الأسرار — إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل به .

(٨) مخالفة الآداب — إذا ثبت أن العامل قد ارتكب عملاً مخالفاً بالشرف أو الأخلاق أو الآداب .

٢ - مكافأة مدة الخدمة

١٢٥ - في حالة الفسخ من جانب صاحب العمل - أوجب التشريع السعودي على الأجر (صاحب العمل) إذا فسخ عقد العمل غير المحدد المدة أن يدفع للعامل مكافأة عن مدة خدمته بشرط أن يكون صاحب العمل قد فسخ العقد لأحد الأسباب الواردة بالمادة ١٦ التي تكلمنا عنها والتي تعطيه الحق في الفسخ دون سبق إعلان إذ أنها راجعة إلى خطأ العامل نفسه . وتحسب مدة الخدمة على أساس عنصرين : كيفية دفع الأجر ومدة الخدمة ، على النحو الآتي :

(١) بالنسبة للعمال باليومية والعمال ذوي الأجور الأسبوعية والعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة : أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سني الخدمة على أساس الأجر الأخير فيما يتعلق بعمال اليومية أو العمال ذوي الأجور الأسبوعية ، وعلى أساس مجموع الأجور في الثلاثة شهور الأخيرة للعمال الذين تحدد أجورهم بالقطعة على أن لا تتجاوز المكافأة أجر ستة شهور في الحالتين .

(٢) بالنسبة للعمال المعيّنين بأجور شهرية : أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الست الأولى ، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الباقية على أساس الأجر الأخير بحيث لا تزيد المكافأة على أجر تسعة شهور إلا إذا بلغت الخدمة مدة عشرين سنة فيمكن أن تصل المكافأة إلى ما يعادل أجر سنة ونصف على الأكثر .

أما إذا كان فسخ العقد غير المحدد المدة وقع من جانب العامل بتركه العمل ، فإنه لا يستحق مكافأة عن مدة خدمته مهما طال هذه المدة ، إلا إذا كان ترك العمل راجعاً إلى أحد الأسباب الواردة بالمادة ١٧ التي تكلمنا

عنها والتي تعطى الحق للعامل أن يفسخ العقد دون سبق إعلان إذ يعتبر العامل قد ترك العمل فيها مضطراً بسبب خطأ صاحب العمل نفسه .

كما لا يستحق العامل مكافأة عن مدة خدمته ، في حالة انتهاء عقد العمل المحدد المدة بحلول أجله المتفق عليه .

١٢٦ - في حالة انتهاء العقد بالوفاة أو العجز أو المرض الطويل -
غير أن المشرع السعودي أعطى الحق في مكافأة مدة الخدمة في ثلاث حالات خلاف حالة فسخ العقد غير المحدد المدة من جانب صاحب العمل وهي :

(١) انتهاء عقد العمل بوفاة العامل بسبب خلاف إصابات العمل إذ أن القانون قرر أحكاماً خاصة بإصابات العمل . ويتبع في توزيع المكافأة على « معولى المتوفين طريقة المواريث الشرعية » ، (م ٣٧) ويقصد بالمعولين - في عرف القانون السعودي وفق ما جاء بالمادة ٢٢ - من كان يقوم العامل بإعالتهم كزوجته أو زوجاته وأولاده ووالده ووالدته وغيرهم من أقربائه وأعضاء أسرته والذين يجب أن يقدم العامل للأجر بياناً بأسمائهم وعناوينهم . أى أن المكافأة في حالة وفاة العامل لا تعتبر تركة يستحقها الورثة الشرعيون جميعاً بل تعد حقاً للمعولين فقط على أن يتم التوزيع بينهم وفق أحكام المواريث الشرعية .

(٢) انتهاء عقد العمل بعجز العامل عجزاً كاملاً عن تأدية عمله بسبب خلاف الإصابة أثناء العمل إذ أن لإصابات العمل أحكاماً خاصة قررها القانون كما ذكرنا .

(٣) انتهاء العمل بمرض العامل مرضاً أدى إلى انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن شهرين متتاليين أو مدة تزيد في جملتها عن الثلاثة شهور في خلال سنة واحدة .

وتحسب المكافأة في الحالات الثلاث المذكورة بنفس الطريقة التي تتبع في حسابات المكافأة المستحقة عند فسخ العقد غير المحدد المدة من جانب صاحب العمل والسابق الإشارة إليها .

٣ - آثار أخرى لانتهاه عقد العمل

١٢٧ - الالتزام باعادة العامل - وقد ألزمت الفقرة الأولى من المادة العاشرة صاحب العمل بأن يعيد العامل على نفقته إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو أخذ ورحل منها إذا طلب العامل ذلك في خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء العقد أو لمرضه مرضاً يثبت طبياً أنه موجب لانقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً .

١٢٨ - الالتزام باعطاء العامل شهادة بمرمته - على الأجر (صاحب العمل) أن يعطى العامل بناء على طلبه وبدون مقابل شهادة في نهاية عقده يبين فيها على سبيل الحصر : تاريخ دخوله في الخدمة ، وتاريخ الخروج منها ، ونوع العمل والمرتبات والامتيازات الممنوحة للعامل .

المبحث الرابع

التعويض عن اصابات العمل

١٢٩ - عدم النص على أمراض المهنة - لم يرد بنظام العمل والعمال بالمملكة العربية السعودية أى نص خاص بالتعويض عن أمراض المهنة . ونرى أن العدالة تقضى بالتسوية في الحكم بين اصابات العمل والأمراض الناشئة عن المهنة ، بأن تطبق الأحكام المقررة للتعويض عن اصابات العمل على من يصيبه مرض من أمراض المهنة .

١٣٠ - **تحرير المقصود باصابة العمل** - لم يتضمن التشريع السعودي تعريفا محددًا للمقصود باصابات العمل وإنما ورد في ثنايا نصوصه أنها «الاصابات الناشئة عن العمل وأثناءه» أي أنه يشترط لاعتبار الإصابة من اصابات العمل أن تكون مرتبطة بالعمل برابطتين : رابطة السببية ورابطة الزمنية . كما هو الحال في التشريع المصري .

غير أن تفسير المقصود بعبارة « أثناء العمل » أثار بعض الخلافات ، فصدر الأمر السامي رقم ٧٢١٨ بتاريخ ١ / ١١ / ٦٧ هـ بتحديد المراد منها الوجه الآتي :

« يقصد بجملة (أثناء العمل) الواردة في نظام العمل والعمال الذي سبق نشره بالعدد ١٢١٢ وتاريخ ٢٠ رجب عام ٦٧ من الناحية القضائية استحقاق الموظف العامل لعمل من الأعمال المنوطة به لكافة الحقوق الممنوحة بموجب نظام العمل والعمال مقابل الواجبات المطلوبة منه أداؤها سواء كان ذلك في مقر عمله الرسمي أو في طريقه إلى مقر العمل الرسمي أو أثناء قيامه بعمل أسند اليه من قبل الشركة خارج المقر الرسمي . وكل إصابة يتعرض لها موظف خلال ذلك وضمن نطاق الأراضي والتشكيلات التي تتمتع الشركة بامتيازها يعرض عنه بمقتضى نظام التعويض بما في ذلك فترة الانتقال من محل إلى محل كأن يكون عرضة في طريقه لحادث هدم أو غرق ، كل ذلك يجعل للموظف حق التعويض طيلة استخدامه في أعمال الشركة . وعلى هذا وعلى مقتضى ما مر توضيحه يصبح معنى مدلول جملة : (أثناء العمل) مدلولاً عاماً ومعناه شاملاً لجميع الأوضاع التي يكون الموظف أو العامل خلالها مستحقاً للتعويض على أي إصابة تلحقه بموجب نظام التعويض مدة الاستخدام على كل حال .. »

١٣١ - التعويضات المستحقة عن إصابات العمل - فرق المشرع السعودي في تحديد التعويضات المستحقة عن إصابات العمل بين الأضرار الناجمة عنها، وفئات العمال التي تصاب بها :

فميز نظام العمل والعمال بين الإقعاة المؤقت ، والإقعاة الجزئي الدائم ، والإقعاة الكلي الدائم . وعرفت المادة الثالثة كل نوع من هذه الأنواع الثلاثة للعجز . فنصت على أنه يقصد بالإقعاة المؤقت أن تسبب إصابة العامل إقعاة عن العمل مؤقتا بحيث يصبح عاجزا عن تحصيل الأجر التي كان يتقاضاها في العمل الذي كان يعمل به عند حدوث الإصابة أو في أى عمل آخر شبيه به ولمدة لا تزيد عن سنة . أما الإقعاة الجزئي الدائم فهو أن تسبب الإصابة عجزا دائما في بعض أعضاء العامل يتأنى منه نقص دائم في الأجر الذي كان يكتسبه قبل حدوث الإصابة . والإقعاة الكلي الدائم هو أن تسبب الإصابة إقعاة دائما كاملا عن أى عمل كان .

كما ميز نظام العمل والعمال السعودي بين ثلاث فئات من العمال :

- ١ - عامل درجة أولى - وهو العامل الذي يعمل على أساس المشاهدة أو يؤدي عملا فنيا خاصا يتقاضى عليه راتبا شهريا أو أجرة باليومية .
- ب - عامل درجة ثانية - وهو الشخص الذي يزاول أعمالا يتقاضى عليها أجورا باليومية وليست فنية .
- ح - عامل درجة ثالثة - ويقصد به كل شخص يكون تحت التمرين بدون أجر معين

وعلى أساس هذه التفرقة بين أنواع العجز وفئات العمال ، قرر نظام العمل والعمال ، التعويضات الآتية :

(١) تعويض الإقعاة المؤقت - وهو عبارة عن أجر العامل كاملا لمدة سبع أيام من تاريخ الإصابة ثم ٧٥٪ من الأجر بعد ذلك إلى حين الشفاء أو انتهاء

مدة الاقعد المؤقت أى سنة . فإذا مضت تلك المدة وتقرر طبياً عدم شفاء المصاب وحالته الصحية لا تمكنه من العمل تعتبر الإصابة حينئذ إقعداً كلياً دائماً (م ٢٣) .

(٢) تعويضه الاقعد الدائم الكلى — يدفع الآجر (أى صاحب العمل) فى حالة الاقعد الكلى :

للعامل درجة أولى	٢٧,٠٠٠ ريال .
للعامل درجة ثانية	١٨,٠٠٠ ريال .
للعامل درجة ثالثة	١٢,٠٠٠ ريال .

ولا يستقطع من هذا التعويض ما دفع للعامل المصاب خلال فترة الاقعد المؤقت .

(٣) تعويضه الاقعد الجزئى الدائم — يدفع الآجر إلى العامل فى حالة الاقعد الجزئى الدائم المبلغ الوارد فى الكشف المرفق بالنظام . والاصابه التى لم يرد ذكرها فى جدول التعويضات إذا كانت متصلة بعضو من الأعضاء المذكورة بالجدول يقدر تعويضها منسوباً إلى تعويض كامل ذلك العضو نسبة مئوية . وإذا كانت لا تتصل بأى عضو منها يقدر تعويضها من قبل لجنة مؤلفة من طبيب تختاره الحكومة وطبيب تختاره الشركة ومندوب وزارة المالية . وفى حالة اختلاف الطبيبين يكون الفصل فيما تقرره إدارة الصحة العامة بالمملكة العربية السعودية (١) .

وفىما يلى جدول التعويضات الخاص بالاقعد الجزئى الدائم بالمملكة العربية السعودية :

(١) وتختص هذه اللجنة أيضاً بتقرير ثبوت الاقعد الكلى الدائم .

الاصابات	درجة أولى بالريال العربي	درجة ثانية بالريال العربي	درجة ثالثة بالريال العربي
فقدان البصر كلياً أو فقدان العينين معا .	١٨٠٠٠	١٢٠٠٠	٨٠٠٠
» لإحدى العينين أو فقدان حاسة النظر فيها .	٨١٠٠	٥٤٠٠	٣٦٠٠
» البصر من ذى العين الواحدة .	٨١٠٠	٥٤٠٠	٣٦٠٠
» السمع العام دائماً .	١٢٠٠٠	٨٠٠٠	٥٣٣٠
» السمع في إحدى الأذنين دائماً .	٥٤٠٠	٣٦٠٠	٢٤٠٠
» ما دون الأنف وفقدان حاسة الشم .	١٢٠٠٠	٨٠٠٠	٥٣٣٠
» اللسان أو الإصابة باللسان الدائم .	١٢٠٠٠	٨٠٠٠	٥٣٣٠
» الأسنان عن كل سن .	٣٠٠	٢٠٠	١٣٠
» الأنبياب عن كل ناب (١) .	٤٥٠	٣٠٠	١٩٥
» الأضرار عن كل ضرر .	٦٠٠	٤٠٠	٢٦٠
» اليدين كاملتين معا من مفصل الكتفين .	٣٠٠٠٠	٢٠٠٠٠	١٣٣٣٠
» اليدين معا من المرفقين أو من فوقهما .	٢٤٠٠٠	١٦٠٠٠	١٠٦٦٠
» اليدين معا من تحت المرفقين .	٢١٠٠٠	١٤٠٠٠	٩٣٣٠
» اليد اليمنى كاملة من مفصل الكتف أو من فوق المرفق	١٨٠٠٠	١٢٠٠٠	٨٠٠٠
» اليد اليسرى كاملة من مفصل الكتف أو من فوق المرفق	١٦٢٠٠	١٠٨٠٠	٧٢٠٠
» الذراع الأيمن من المرفق أو من تحته .	١٦٢٠٠	١٠٨٠٠	٧٢٠٠
» الذراع الأيسر من المرفق أو من تحته .	١٣٥٠٠	٩٠٠٠	٦٠٠٠
» الكف اليمنى من مفصل الرسغ .	١٠١٢٠	٦٧٤٠	٤٥٠٠
» الكف اليسرى من مفصل الرسغ .	٨٨٠٠	٥٨٦٠	٣٩٠٠
» جميع الأصابع من اليد اليمنى بما فيها الإبهام .	٨٨٠٠	٥٨٦٠	٣٩٠٠
» جميع أصابع اليد اليسرى بما فيها الإبهام .	٧٧٠٠	٥١٣٠	٣٤٢٠
» الإبهام من اليد اليمنى .	٣٠٠٠	٢٠٠٠	١٣٣٠
» الإبهام من اليد اليسرى .	٢٥٠٠	١٦٦٠	١١٠٠
» السبابة من اليد اليمنى .	٢٠٠٠	١٣٣٠	٨٨٠
» السبابة من اليد اليسرى .	١٥٠٠	١٠٠٠	٦٦٠
» الأصبع الوسطى من اليد اليمنى .	١٥٠٠	١٠٠٠	٦٦٠
» الأصبع الوسطى من اليد اليسرى .	١٣٠٠	٨٦٠	٥٧٠
» الأصبع البنصر من اليد اليمنى .	١٣٠٠	٨٦٠	٥٧٠
» الأصبع البنصر من اليد اليسرى .	١٠٠٠	٦٦٠	٤٤٠
» الخنصر من اليد اليمنى .	١٠٠٠	٦٦٠	٤٤٠
» الأصبع الخنصر من اليد اليسرى .	٨٥٠	٥٦٠	٣٧٠
» السلاحي الطرفية من الإبهام في اليد اليمنى .	٢٠٠٠	١٣٣٠	٨٩٠

الاصابات	درجة أولى بالريال العربي	درجة ثانية بالريال العربي	درجة ثالثة بالريال العربي
فقدان السلاحي الثانية من ابهام اليد اليمنى .	١٠٠٠	٦٦٠	٤٤٠
» » الطرفية من ابهام اليد اليسرى .	١٦٠٠	١٠٦٠	٧٠٠
» » الثانية من ابهام اليد اليسرى .	٩٠٠	٦٠٠	٤٠٠
» » الطرفية من سبابة اليد اليمنى .	١٠٠٠	٦٦٠	٤٤٠
» » الثانية من سبابة اليد اليمنى .	٧٠٠	٤٦٠	٣٠٠
» » الطرفية من سبابة اليد اليسرى .	٧٥٠	٥٠٠	٣٣٠
» » الثانية من سبابة اليد اليسرى .	٥٠٠	٣٣٠	٢٢٠
» » الطرفية من وسطى اليد اليمنى .	٧٥٠	٥٠٠	٣٣٠
» » الثانية من وسطى اليد اليمنى .	٥٠٠	٣٣٠	٢٢٠
» » الطرفية من وسطى اليد اليسرى .	٦٥٠	٤٣٠	٢٩٠
» » الثانية من وسطى اليد اليسرى .	٤٥٠	٣٠٠	٢٠٠
» » الطرفية من بنصر اليد اليمنى .	٦٥٠	٤٣٠	٢٩٠
» » الثانية من بنصر اليد اليمنى .	٤٥٠	٣٠٠	٢٠٠
» » الطرفية من بنصر اليد اليسرى .	٥٠٠	٣٣٠	٢٢٠
» » الثانية من بنصر اليد اليسرى .	٣٥٠	٢٣٠	١٥٠
» » الطرفية من خنصر اليد اليمنى .	٥٠٠	٣٣٠	٢٢٠
» » الثانية من خنصر اليد اليمنى .	٣٥٠	٢٣٠	١٥٠
» » الطرفية من خنصر اليد اليسرى .	٤٢٠	٢٨٠	١٨٠
» » الثانية من خنصر اليد اليسرى .	٣٢٠	٢٠٠	١٤٠
» » كامل الرجلين معا من الوركين .	٢٤٠٠٠	١٦٠٠٠	١٠٦٦٠
» » إحدى الرجلين من الورك .	١٠٠٠٠	٦٦٦٠	٤٤٤٠
» » الرجلين معاً من الركبتين أو من فوقهما .	١٨٠٠٠	١٢٠٠٠	٨٠٠٠
» » إحدى الرجلين من الركبة أو من فوقهما .	٨٥٠٠	٥٦٦٠	٣٧٧٠
» » الرجلين معاً من تحت الركبتين .	١٦٢٠٠	١٠٨٠٠	٧٢٠٠
» » إحدى الرجلين من تحت الركبة .	٨٠٠٠	٥٣٣٠	٣٥٥٠
» » القدمين معاً من الكعبين أو من دونهما .	١٢٠٠٠	٨٠٠٠	٥٣٣٠
» » إحدى القدمين من الكعب أو من دونه .	٥٠٠٠	٣٣٣٠	٢٢٢٠
» » جميع الأصابع للرجل الواحدة بما فيها الأكبر .	٤٠٠٠	٢٦٦٠	١٧٧٠
» » جميع الأصابع عدا الأكبر .	٢٠٠٠	١٣٣٠	٨٨٠
» » أصبع القدم الأكبر .	٢٠٠٠	١٣٣٠	٨٨٠
» » إحدى أصابع القدم عدا الأكبر .	٨٠٠	٥٣٠	٣٥٠
» » الأعضاء التناسلية .	١٢٠٠٠	٨٠٠٠	٥٣٣٠

هذا ويعتبر تعويض فقدان الانتفاع بعضو أو جزء من الجسم فقداناً تاماً معادلاً لتعويض فقدان ذلك العضو أو الجزء من الجسم كلياً .
وإذا كان المصاب أعسر تعتبر تعويضات الإصابات التي تلحق يده اليسرى كيمنى غيره وبالعكس .

وفقدان بعض السلامى يعتبر كفقدان السلامى كلها وفقدان السلامى الثلاثة من أصبع من أصابع اليد عند انفرادها يعوض بالفرق الواقع بين تعويض السلامتين والأصبع كاملاً .

(٤) **تعويضه الوفاة** — يدفع الأجر إلى « وريثة » كل عامل توفى على إثر إصابة لحقته أثناء العمل نفس المبالغ الخاصة بالاقعاد الكلى كل ودرجته (م ٢٨) .

ويلاحظ أن على صاحب المحل قبل ذلك معالجة ومداواة المصابين ونقلهم إلى المستشفيات على نفقته مهما كان نوع الإصابة ولو لم تحدث لهم أثناء العمل (م ٢٦) .

ويجوز حرمان العامل من التعويض عن إصابته — طبقاً للمادة ٣٤ — في الأحوال الآتية :

- (١) إذا ثبت ثبوتاً قطعياً أن العامل كان معتدياً في مشاجرة أو عراك .
- (٢) إذا قصر العامل في إبلاغ الإصابة وظروفها إلى الأجر في مدة ثلاثين يوماً من تاريخ الإصابة أو الحادث .
- (٣) إذا ألحق العامل الإصابة بنفسه عمداً بشرط أن لا يتسبب عن الإصابة وفاة أو عاهة مستديمة .
- (٤) إذا نشأ العجز من مرض لا يتعلق بالخدمة .
- (٥) إذا امتنع العامل عن عرض نفسه على طبيب أو امتنع عن قبول

معالجة الطبيب المكلف بالمعالجة من قبل الآجر ويجب أن يبلغ ممثل الحكومة في المنطقة بامتناع العامل عن عرض نفسه على الطبيب أو قبول المعالجة قبل تقرير حرمانه من التعويض .

(٦) اذا تعمد العامل تقديم بيان كاذب ثبت عدم صحته فيما يتعلق بإصابته .

١٣٢ - نظام التعويضات لعمال المقاولين - ورغبة في تكوين مال لضمان حصول العمال والمستخدمين وورثتهم على حقوقهم في حالة إصابات العمل وفقاً لنظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية ، تم الاتفاق بين عدد من المقاولين على إنشاء صندوق باسم « صندوق التعويضات لعمال المقاولين » يتكون رأسماله بصفة أساسية من اشتراكاتهم . وقد اعتمد بموجب خطاب الشعبة السياسية رقم ١٧/٢/٢٣/٣٥٢٢ بتاريخ ٢٩/٦/٦٨ هـ . ويعتبر هذا الصندوق بمثابة نظام للتأمين التعاوني بين أصحاب الأعمال ضد إصابات العمل .

المبحث الخامس

التحكيم في منازعات العمل

١٣٣ - ينص نظام العمل والعمال في المادة ٣٨ منه على أنه :
« يجوز للعامل أو للآجر أن يطلب إجراء التحكيم إذا قام نزاع بينهما وذلك بتقديم طلب إلى الحكومة وتتولى التحكيم هيئة مؤلفة من عضوين يعين أحدهما الآجر والآخر الحكومة . فإذا اختلف العضوان عين وزير المالية حكماً ثالثاً للفصل في النزاع ، ،
وتضيف المادة ٤٠ : « أن المحاكم المحلية أو الهيئات القضائية التي تنشأ خصيصاً لذلك هي المرجع المختص لحل عموم القضايا المتنازع فيها والتي لا يمكن حلها على مقتضى التحكيم المدرج في المادة ٣٨ ، ،
وينبني على ذلك أن إجراء التحكيم موضوع في المملكة العربية السعودية لحل المنازعات الفردية المتعلقة بالعمل .

الفصل السادس

توحيد تشريع العمل في الدول العربية

يجمل بنا بعد أن استعرضنا الأحكام الواردة في كل تشريع من تشريعات العمل في مصر والعراق وسوريا ولبنان والمملكة العربية السعودية أن نستخلص أوجه الاختلاف القائمة فيما بينها حول كل نقطة من النقاط السبع التي اتخذناها أساساً للمقارنة وسوف نعقد لهذه المقارنة المبحث الأول من هذا الفصل .

وبعد أن نلم بهذه الاختلافات ، ننتقل إلى بيان الفائدة المرجوة من توحيد هذه التشريعات ، والسبيل إلى تحقيق هذه الوحدة المنشودة في المبحث الثاني .

المبحث الأول

أوجه الاختلاف بين التشريعات العربية

١٣٤ - (١) فيما يختص بوقت العمل — يختلف تحديد ساعات

العمل اليومي بين التشريعات العربية المختلفة من حيث : الشكل القانوني له ، ونطاق سريانه ، وعدد الساعات المقررة .

١ — فأخذت جميع التشريعات العربية فيما عدا التشريع العراقي بتحديد مدة العمل في صلب القانون ؛ أما التشريع العراقي فقد أعطى مجلس الوزراء سلطة تحديد ساعات العمل اليومي بقرار يصدر منه .

وإذا كان للنص على عدد ساعات العمل في القانون مزية عدم جواز
تعديله إلا باتخاذ الإجراءات المقررة لتعديل القوانين ، فإن لإعطاء هذه
السلطة لمجلس الوزراء مزية المرونة في تحديد عدد ساعات العمل بحسب
الظروف ونوع العمل دون حاجة لاتخاذ الاجراءات التشريعية الخاصة
بإقرار القوانين .

ب - كما اختلفت تشريعات العمل العربية في تعيين نطاق سريان التحديد :
بينما عمو التشرية السعودى هذا التحديد على جميع الأعمال من صناعة
ونجارية وزراعية ، نجد أن التشرين السورى واللبنانى استثنيا الأعمال
الزراعية من هذا التحديد ، وأن التشرية المصرى قصره على العمل فى المحال
التجارية ودور العلاج وبعض الصناعات ، وأن التشرية العراقى لم يمه إلى
أكثر من العمل فى المشروعات الصناعية ومع تقرير بعض الاستثناءات .
ونرى أن الواجب يقضى بتقرير قاعدة عامة لتحديد ساعات العمل
اليومى تسرى على جميع الأعمال .

ح - أما عن عدد ساعات العمل اليومي ، فقد أخذت التشريعات العراقية والسورية والسعودية بالقاعدة الدولية المتعارف عليها وهي تقسيم ساعات اليوم الأربع والعشرين إلى ثلاثة أقسام بحيث تكون المدة المقررة للعمل ثمانى ساعات فى اليوم . و حدد التشريع المصرى ساعات العمل اليومي بتسع ساعات ونرى وجوب تخفيفها إلى ثمانى ساعات تمشياً مع القاعدة سالفة الذكر . وقد شذ التشريع اللبناني عن التشريعات العربية الأخرى فيما يتعلق بتحديد عدد ساعات العمل . فحددها على أساس الاسبوع وجعلها ٤٨ ساعة أسبوعياً .

وإذا كانت تشريعات العمل العربية اختلفت في تحديد ساعات العمل على النحو الذى ذكرناه . فقد اختلفت أيضا في تقرير الاجازات من حيث أنواعها ومدة كل نوع منها .

١ - فقيماً يتعلق بأنواع الإجازات ، قررت جميع التشريعات العربية ثلاثة أنواع من الإجازات وهي : الإجازة الأسبوعية ، والإجازة السنوية ^(١) ، والإجازة المرضية ؛ كما أقرت جميع هذه التشريعات عدا التشريع اللبناني إجازات للمواسم والأعياد . وانفرد التشريع السوري بتقرير إجازة عرضية كما انفرد التشريع اللبناني بتقرير إجازة بسبب وفاة الأقارب .

ب - أما عن مدة كل إجازة منها ، فقد رأينا أن الإجازة الأسبوعية مدتها أربع وعشرين ساعة في كافة الدول العربية عدا لبنان إذ جعلتها ٣٦ ساعة . أما الإجازة السنوية فهي ١٠ أيام في المملكة العربية السعودية و ١٢ يوماً في العراق و ١٤ يوماً في مصر و ١٥ يوماً في كل من سوريا ولبنان .

واختلف تحديد الإجازة المرضية اختلافاً كبيراً في التشريعات العربية فبعضها حدد مدتها بأجر كامل للجميع كالتشريع العراقي ، والبعض الآخر جعل جزءاً منها بأجر كامل والباقي ببعض الأجر أو بدون أجر ، كما فرق بعضها في تحديد مدتها بين العمال اليدويين وبين المستخدمين .

١٣٥ - (٢) فيما يخص بتسجيل الوُجُهِاتِ والفساء - تباينت التشريعات العربية في تحديد السن الأدنى لبدء العمل : فجعلته مصر والعراق ١٢ سنة وإن كان التحديد قصر على العمل في الصناعة وحدها وجعلته سوريا ١٢ سنة أيضاً ولكنها عممته بالنسبة لجميع الأعمال ، كما حددته لبنان بثمانى سنوات والمملكة العربية السعودية بعشر سنوات وجعلته قاعدة عامة بالنسبة لجميع الأعمال .

وعنيت كافة التشريعات العربية عدا التشريع السعودي بتنظيم عمل الأحداث الذين يتجاوز سنهم السن الأدنى لبدء العمل ولم يتم نموهم الجسماني

(١) وإن كانت هذه الإجازة مقررة في التشريع العراقي على أساس الشهر .

فحظرت تشغيل ليلا ، وحرمت استخدامهم في بعض الأعمال الخطرة أو الضارة صحياً .

كما قررت قواعد خاصة بأجازة الوضع وإن اختلفت فيما بينها في تحديد شروطها ومدتها . وعنى كل من التشريع المصرى والسورى بالنص على إعطاء العاملات الوالدات فترات راحة لإرضاع أولادهن الصغار .

١٣٦ - (٣) فيما يختص بانتهاء عقد العمل - اتفقت تشريعات العمل العربية في التفرقة بين عقود العمل المحددة المدة والعقود غير المحددة المدة عند تنظيم أحكام انتهائها وفي تقرير جواز فسخ العقود الأخيرة في أى وقت بعد انذار سابق ودفع مكافأة عن مدة الخدمة في بعض الحالات ؛ غير أنها اختلفت في القواعد التفصيلية .

١ - فالاجماع منعقد على أن العقد المحدد المدة ، يستمر الطرفان في تنفيذه حتى نهاية مدته ، وإلا ألزم الطرف الذى يمتنع عن تنفيذ التزاماته في غير الحالات المنصوص عليها قانوناً قبل انقضاء المدة بتعويض الطرف الآخر عما يصيبه من أضرار . غير أن التشريع السورى انفرد بتقرير جزاء جنائى على العامل الذى يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد حرصاً على استقرار علاقات العمل .

ب - وإذا كانت جميع تشريعات العمل العربية متفقة على أنه لا يجوز إبرام عقد عمل لمدى الحياة أو لمدة طويلة حتى لا يكون العقد قيداً على الحرية الشخصية ، فإنها اختلفت في الأثر المترتب على مخالفة هذا الحكم . فبينما رأى المشرعان المصرى والعراقى أن هذه المخالفة لا تؤدى إلى بطلان العقد بل تجيز للعامل بعد خمس سنوات أن يفسخ العقد ، فإن القانون السورى ينص على بطلان عقد العمل المبرم لمدى الحياة .

ج - قضى التشريع المصرى والعراقى والسعودى بأن عقد العمل المحدد

المدة ينقلب إلى عقد غير محدد المدة باستمرار الطرفين في تنفيذه بعد انقضاء مدته . أما التشريع السوري فلا يعتبر أن العقد المحدد المدة قد انقلب إلى عقد غير محدد المدة — إذا اتفق على مدة التجديد — إلا بعد انقضاء مدة التجديد الأولى واستمرار الطرفين في تنفيذ العقد . وأخيراً فإن التشريع اللبناني يعتبر العقد المحدد المدة في حكم غير المحدد المدة (فيما يتعلق باستحقاق مكافأة الخدمة) إذا جدد بعقد أو بالاستمرار في تنفيذ لمدة سنتين على الأقل .

و — اختلفت التشريعات العربية فيما يتعلق بتحديد مدة الانذار الذي يجب أن يسبق فسخ العقود غير المحددة المدة . فجعلها التشريع العراقي أسبوعاً في جميع الأحوال . بينما فرق التشريعان المصري والسعودي في تحديد المدة حسب طريقة دفع الأجر مع التسوية في ذلك بين ما إذا كان الطرف الفاسخ هو العامل أو صاحب العمل . وحدد التشريع السوري مدة الانذار بحسب ما إذا كان الطرف الفاسخ هو العامل أو صاحب العمل ، وبحسب ما إذا كان العامل من المستخدمين أو الفعلة . أما التشريع اللبناني ، فقد حدد مدة الانذار بحسب المدة التي انقضت على بدء تنفيذ العقد .

وقد امتاز التشريعان السوري واللبناني بالنص على حق العامل في التغيب عن العمل فترة من الزمن يوماً خلال مدة الانذار بالفسخ ليتمكن من البحث عن عمل جديد . وجعل التشريع السوري فترة التغيب ساعتين يومياً ، وجعلها التشريع اللبناني ساعة واحدة . ويجب أن تأخذ التشريعات العربية الأخرى بهذا الحكم .

ه — اختلفت التشريعات العربية أيضاً بالنسبة لتعيين حالات استحقاق مكافأة مدة الخدمة ، وكيفية تقديرها .

وقد تدرجت هذه التشريعات في تقرير حالات استحقاق المكافأة .

و - وأخيراً فقد انفرد التشريع المصري كما سبق أن ذكرنا بتقرير أحكام خاصة بوقف تنفيذ فصل العامل إذا وقع بغير مبرر، وجواز الحكم بإعادته إلى عمله إذا كان الفصل راجعاً إلى أسباب نقابية .

١٣٧ - (٤) فيما يخص بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض

المهنة - اتفقت التشريعات العربية جميعاً على الأخذ بمبدأ مخاطر الحرفة في التعويض عن إصابات العمل أي دون حاجة إلى إثبات خطأ صاحب العمل. غير أن هذا المبدأ لم يتقرر بالنسبة لأمراض المهنة إلا في مصر والعراق وسوريا، ومع تعيين الأمراض المعتبرة من أمراض المهنة على سبيل الحصر في جداول ملحقة بالقوانين .

ومع اتفاق هذه التشريعات على مبدأ التعويض عن إصابات العمل، وتعيين أنواع التعويضات المستحقة بشأنها، فقد اختلفت في تعريف إصابة العمل، ونطاق سريان مبدأ التعويض عنها، ومقدار التعويضات المستحقة :

١ - اشترط التشريعان المصري والسعودي لاعتبار الإصابة من إصابات العمل أن تكون قد حدثت أثناء العمل وبسببه أي تكون مرتبطة بالعمل برابطة السببية والزمنية . أما التشريع العراقي، فقد اكتفى برابطة السببية وحدها أي أن تكون الإصابة وقعت بسبب العمل . في حين أن كلا من التشريعين السوري واللبناني إكتفى بإحدى الرابطين : السببية أو الزمنية أي أن تكون الإصابة وقعت بسبب العمل أو أثناءه .

ب - كما اختلفت التشريعات العربية في تحديد نطاق سريان مبدأ التعويض عن إصابات العمل، فبينما عمم التشريع السعودي الحكم بالنسبة لجميع الأعمال الصناعية والتجارية والزراعية . وكذا فعل التشريع السوري

فيما عدا الأعمال الزراعية التي لا تستخدم آلات حديثة ، نجد أن التشريع العراقي يقصره على الصناعة ويكاد يقصره التشريع اللبناني أيضا عليها .

أما التشريع المصري فجعله يشمل عمال الصناعة والتجارة والمشتغلين بالآلات ميكانيكية في الزراعة دون غيرهم من العمال .

ح - وإذا كانت كل التشريعات العربية نصت على التعويضات عن العجز المؤقت والعجز الدائم الكلي والعجز الدائم الجزئي والوفاة ، فإنها اختلفت في حساب مبلغ كل منها على التفصيل الذي سبق أن أوردناه .

ويلاحظ في هذا الشأن أن التشريعين العراقي والسعودي سويا بين التعويض عن العجز الدائم الكلي والتعويض عن الوفاة . أما التشريعات الأخرى فقد جعلت التعويض عن الوفاة أقل من التعويض عن العجز الدائم الكلي على أساس أن وجود العامل المصاب على قيد الحياة دون عمل يزيد من نفقات الأسرة . وامتاز التشريعان السوري واللبناني في هذا الصدد بجعل التعويض عن العجز المستديم يتفاوت بحسب عمر العامل المصاب بمعنى أنه يزيد كلما قل سن العامل ، وهو مبدأ سليم إذ أن صغر السن معناه استمرار العجز مدة أطول ، الأمر الذي يقتضي تعويضا أكبر .

وقد احتسبت التشريعات العربية - عدا التشريع السعودي - التعويض في حالي العجز والوفاة على أساس أجر العامل لعدد معين من الأيام على خلاف فيما بينها في تعيين هذا الأجر إذ جعله البعض هو الأجر الأخير العامل بينما قرر البعض الآخر الأخذ بمتوسط الأجر في فترة معينة من الزمن .

أما التشريع السعودي فقد قسم العمال إلى ثلاث درجات - كما ذكرنا ، وحدد مبلغا معيناً كتعويض لكل فئة منها .

١٣٨ - (٥) فيما يخص بنقابات العمال - عنيت تشريعات الدول

العربية عدا المملكة العربية السعودية بتنظيم شؤون نقابات العمال . وتتفق هذه التشريعات في السماح بإنشاء نقابات عمالية على أساس مهني فقط ، ويكون الاشتراك فيها اختيارياً (فيما عدا الحالة الوحيدة الواردة بالتشريع المصري والخاصة بنقابات المنشآت التي ينضم إليها ثلاثة أخماس بمجموع عمالها) .

كما اتفقت هذه التشريعات - عدا التشريع المصري - في عدم جواز قيام هذه النقابات إلا بعد الحصول على ترخيص حكومي بذلك ، وفي إعطاء الحكومة حق حل النقابات أو مجالس إدارتها .

أما التشريع المصري فقد اكتفى لقيام النقابات بإيداع وثائق تأسيسها ، ولم يعط للحكومة حق حل النقابات بل أجاز لها أن تطلب من القضاء الحكم بحلها في حالات معينة منصوص عليها قانوناً .

١٣٩ - (٦) فيما يخص بالتوفيق والتحكيم في منازعات العمل -

نظمت التشريعات العربية - باستثناء التشريع العراقي - قواعد خاصة بالتحكيم في منازعات العمل ، وإن اختلفت فيما بينها في التفاصيل . فقد رتب المشرع المصري ثلاث مراحل لفض منازعات العمل : التوفيق بواسطة مكتب العمل ، والتوفيق بمعرفة لجنة التوفيق ، والتحكيم . أما بقية التشريعات فلم تنص إلا على مرحلة التحكيم .

كما أن المشرع المصري قصر هذه الاجراءات على المنازعات الجماعية دون المنازعات الفردية التي ترك فضها للطرق العادية نظراً لعدم خطورتها . أما بقية التشريعات العربية الأخرى التي نظمت التحكيم في منازعات العمل ، فقد جعلته شاملاً للمنازعات الجماعية والفردية على السواء .

١٤٠ - (٧) فيما يخص بمطاب التعميم - قررت تشريعات الدول

العربية — عدا التشريع السعودي — إنشاء مكاتب حكومية لتخديم العمال العاطلين . وقد حرم بعضها قيام مكاتب تجارية للتخديم إلى جوارها كالتشريعين المصري والسوري ، بينما لم تتعرض التشريعات الأخرى لتحريم هذه المكاتب .

وعلى كل حال ، فإن تنظيم تخديم العمال في الدول العربية لم يحقق الثمرة المرجوة منه نظراً لأن تشريعاته لا تلزم أصحاب الأعمال باستخدام العمال عن طريق مكاتب التخديم وفق تواريخ قديم .

المبحث الثاني

السير إلى توحيد تشريعات العمل العربية

١٤١ — على أن هذه الاختلافات القائمة بين تشريعات العمل في الدول العربية لا تجعل توحيدها بالأمر المستحيل . والمعروف أن هيئة العمل الدولية تسعى لتوحيد تشريعات العمل في دول العالم أو على الأقل تقرير بعض المبادئ العامة التي تلتزمها كافة الحكومات في تشريعاتها المنظمة لشؤون العمل منعا لمحاولة التفوق في المنافسة في الأسواق الأجنبية على حساب صحة العمال ومستوى معيشتهم . فتطور تشريع العمل داخل الدولة يفرض أعباء جديدة على الاقتصاد الوطني ، الأمر الذي قد يعرض تجارة الدول ذات التشريعات الاجتماعية المتقدمة للاندحار أمام منافسة الدول الأخرى في الأسواق الأجنبية .

وإذا كان هذا الاتجاه نحو توحيد تشريعات العمل موجودا بالنسبة لدول العالم أجمع ، فإنه يجب أن يكون قائما بصورة أقوى بالنسبة للدول العربية . فتوحيد تشريعات العمل أمر يجب أن يسبق كل وحدة اقتصادية . وهذه الوحدة الاقتصادية في صالح الأمة العربية لأنها تجعل اقتصاديات كل دولة عربية مكاملة لاقتصاديات الدول الأخرى . فضلا عن أنها الرباط

الحقيقي القوى الذي يربط الدول العربية ارتباطاً لا انفصام له لأنه رباط قائم على المصالح المادية .

وقد شكلت الأمانة العامة للجامعة العربية لجنة لدراسة موضوع توحيد تشريعات العمل في الدول العربية وقدمت تقريراً بنتيجة بحثها جاء فيه :

« ولم تر اللجنة من اليسير أن توحيد تشريعات العمل في الدول العربية في قانون موحد واحد نظراً لاختلاف النظم والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول فضلاً عن تباين درجة التقدم الاقتصادي لكل منها . ولهذا رأت الإكتفاء باقتراح مستويات لما يجب أن تشتمل عليه كحد أدنى قوانين العمل في هذه الدول . وهذا هو نفس الرأي الذي أجمع عليه مؤتمر خبراء الشؤون الاجتماعية المنعقد في الأمانة العامة للجامعة الدول العربية في دورته الأولى خلال شهر مارس ١٩٥٥ . وهو أيضاً نفس النهج الذي انتهجته هيئة العمل الدولية بإقرار مؤتمراتها العامة لاتفاقيات وتوصيات دولية تكفل مستويات عمل دنيا تلتزم بها الدول في تشريعاتها المحلية أو تستنير بها على الأقل ،

ووضعت اللجنة ١٠٥ توصية تشمل معظم تشريع العمل ورتبتها في ستة أبواب : عقد العمل وشروطه ، شروط العمل وحماية العمال ، التنظيم النقابي وفض المنازعات والمفاوضات الجماعية ، الترخيم والهجرة ، الضمانات الاجتماعية ، توصيات ختامية .

والواقع إن هذه التوصيات يمكن أن تصاغ في نصوص قانون موحد على أن يحيل فيما يختص بالتفصيلات إلى قرارات أولوائح داخلية يمكن أن تختلف من دولة إلى أخرى بحسب ظروفها . ولعلنا نجد نفس هذا الوضع في بعض

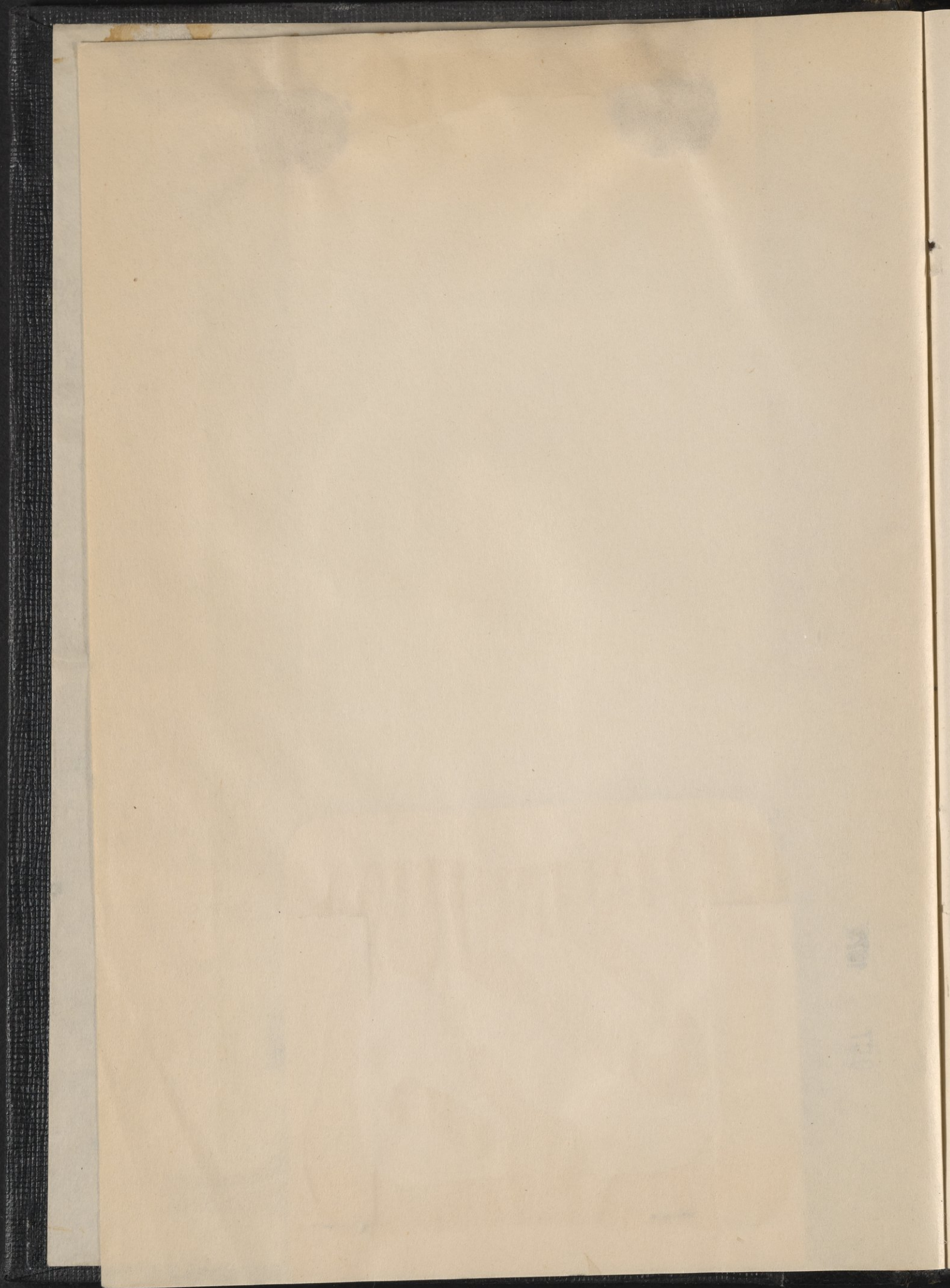
التشريعات الداخلية : فالقانون يضع القواعد العامة المستقرة بينما تضع اللوائح والقرارات الأحكام التفصيلية التي قد تختلف من إقليم إلى آخر في نفس الدولة .

وأيا كان الرأي ، فالواجب أن تسارع الدول العربية لكي تسلك السبيل المؤدى إلى توحيد التشريعات العمل فيها على أية صورة من الصور ، والتطور كفيل بعد ذلك بإتمام الخطوة الأولى حتى نصل إلى الهدف المنشود بإذن الله .

فهرس الكتاب

صفحة	
١١	مقدمة
١٢	الفصل الاول — تشريع العمل المصري
١٣	المبحث الاول — وقت العمل
١٨	المبحث الثاني — تشغيل الأحداث والنساء
٢٢	المبحث الثالث — انتهاء عقد العمل الفردى
٢٥	— الاخطار بالفسخ
٢٧	— التعويض عن الفسخ بلا مبرر
٢٨	— المكافأة عن مدة الخدمة
٣٢	المبحث الرابع — التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة
٣٩	المبحث الخامس — نقابات العمال
٤٤	المبحث السادس — التوفيق والتحكيم فى منازعات العمل
٤٨	المبحث السابع — مكاتب الترخيم
٥٠	الفصل الثانى — تشريع العمل العراقى
٥٢	المبحث الاول — وقت العمل
٥٥	المبحث الثانى — استخدام الأحداث والنساء
٥٧	المبحث الثالث — انتهاء عقد العمل
٦٢	المبحث الرابع — التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة
٦٦	المبحث الخامس — نقابات العمال
٦٨	المبحث السادس — مكاتب الاستخدام
٧١	الفصل الثالث — تشريع العمل السورى
٧٢	المبحث الاول — وقت العمل
٧٥	المبحث الثانى — تشغيل الأحداث والنساء
٧٦	المبحث الثالث — انتهاء عقد العمل
٨٢	المبحث الرابع — إصابات العمل وأمراض المهنة

٨٥	المبحث الخامس - نقابات العمال
٨٨	المبحث السادس - التحكم في منازعات العمل
٩٢	المبحث السابع - مكاتب الاستخدام
٩٣	الفصل الرابع - تشريع العمل اللبناني
٩٥	المبحث الأول - وقت العمل
٩٧	المبحث الثاني - تشغيل الأحداث والنساء
١٠٠	المبحث الثالث - انتهاء عقد العمل
١٠٤	المبحث الرابع - التعويض عن إصابات العمل
١٠٨	المبحث الخامس - نقابات العمال
١٠٩	المبحث السادس - التحكم في منازعات العمل
١١٠	المبحث السابع - مكاتب الاستخدام
١١٢	الفصل الخامس - تشريع العمل السعودي
١١٤	المبحث الأول - وقت العمل
١١٦	المبحث الثاني - تشغيل الأحداث
١١٧	المبحث الثالث - انتهاء عقد العمل
١٢٣	المبحث الرابع - التعويض عن إصابات العمل
١٣٠	المبحث الخامس - التحكم في منازعات العمل
١٣١	الفصل السادس - توحيد تشريع العمل في الدول العربية
١٣١	المبحث الأول - أوجه الاختلاف بين التشريعات الدولية
١٤٠	المبحث الثالث - السبيل إلى توحيد تشريعات العمل العربية



DATE DUE

 A.U.C.

18 MAR 1996

 A.U.C.

19 MAR 1996

OCT 1973

OCT 1956

KP

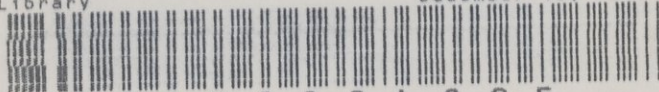
M9

M88

1956

The American University in Cairo
Library

December 18, 1995



0 0 0 0 0 3 3 4 8 6 5

P
19
188
1956

Blank label on the spine