

الإثبات في منازعات العمل الفردية

دراسة مقارنة

د. شواخ محمد أحمد⁽¹⁾

Evidence in individual labor disputes

A comparative study

Dr. Shawakh Mohamed Alahmed

¹ - عضو هيئة تدريس بكلية الحقوق - جامعة دار العلوم، وعميد كلية الحقوق بجامعة حلب سابقاً.

أهمية البحث

تتبع أهمية بحث الإثبات في منازعات العمل الفردية من أهمية الموضوع محل الدراسة؛ إذ يتوقف على الإثبات في المنازعات العمالية حصول العمال على حقوقهم، ولما كان العمال هم الطرف الضعيف في عقد العمل، حيث يضعهم عقد العمل في حالة تبعية لصاحب العمل، فكان لابد من تيسير سبل الإثبات أمامهم، أو تحميل صاحب العمل عبء الإثبات، لأنهم قد لا يستطيعون الحصول على الأدلة وفقاً للقواعد العامة في الإثبات، أو لا يتمكنون من إثبات ما يخالف ما يدعيه صاحب العمل.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في توضيح عبء الإثبات في منازعات العمل الفردية، التي خرج فيها قانون العمل عن القواعد العامة للإثبات، والحكم على مدى نجاعة وسائل الإثبات التي وضعت من أجل تمكين العمال من إثبات حقوقهم في مواجهة صاحب العمل.

منهجية البحث

سوف نتبع في بحث الإثبات في منازعات العمل الفردية المنهج الاستقرائي والتحليلي المقارن، فنقرأ ونحلل النصوص القانونية الواردة في قوانين

العمل محل الدراسة. القانون المصري رقم 12 لسنة 2003م، ونظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي م/51 لسنة 1426هـ وتعديلاته، وقانون العمل السوري رقم 17 لسنة 2010م، وقانون العمل الجزائري رقم 90-11 لسنة 1990م، وقانون العمل العماني الصادر بالمرسوم رقم 2003/35م، مع الإشارة الفقه الإسلامي بخصوص تعريف الإثبات ومحلّه وعبئه، وإلى قانون العمل الفرنسي، ونقارن بينهما لنبين مدى مساهمتها في تيسير سبل الإثبات أمام العمال وهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، وتحديد الطرف الذي يتحمل عبء ذلك.

خطة البحث:

- المبحث التمهيدي: مفهوم الإثبات
- المبحث الأول: إثبات علاقة العمل
- المبحث الثاني: إثبات الوفاء بالأجر
- المبحث الثالث: إثبات المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

المقدمة

نظراً لتعارض المصالح بين العمال وأصحاب العمل قد تنثور أثناء تنفيذ عقد العمل خلافات بينهما، وقد يكون لتلك الخلافات أو المنازعات طابع فردي، أو طابع جماعي، فالمنازعات الجماعية أفردت لها البعض من قوانين العمل وسائل خاصة لتسويتها، وذلك لخطورتها على العمال وعلى صاحب العمل وعلى المجتمع بأسره.

ويثير عقد العمل الفردي أثناء تنفيذه وسريانه العديد من المشكلات التي قد تؤدي إلى توتر في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ولما كانت علاقة العمل تقوم على الثقة والتعاون بين الطرفين، لهذا كان لابد من اهتمام قوانين العمل بمثل هذه المنازعات من أجل تنظيم عملية حسمها من خلال إنشاء جهات تسوية ودية وقضائية.

وقد عرفت المادة (203) من قانون العمل السوري منازعات العمل الفردية بأنها "الخلافات التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل في معرض تطبيق أحكام قانون العمل وعقد العمل الفردي"⁽²⁾، إذًا، يقصد بمنازعات العمل الفردية كل خلاف يثور بين العامل وصاحب العمل أو ممثل صاحب العمل، أثناء تنفيذ

² - انظر في تعريف النزاع الفردي للعمل:

3- M.M.Esirkepova Comparative analysis in

collective labor disputes resolution. Серия «Право» №1 (69) 2013 p. 72

عقد العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات القانونية أو العقدية، أو الالتزامات الواردة في لائحة تنظيم العمل، بما يسبب ضرراً للطرف الآخر⁽³⁾. كما عرفت المادة الثانية من القانون الجزائري الخاص بالمنازعات الفردية المنازعة الفردية، بنصها "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"⁽⁴⁾، ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الجزائري لم يعتبر الخلافات بين العامل وصاحب العمل نزاعاً إلا إذا استعصى حلها داخل الهيئات المستخدمة، وقد انتقد جانب من الفقه هذا الموقف للمشرع الجزائري باعتبار أن النزاع في أصله وأساسه مجرد خلاف بين أطراف علاقة العمل في أي مرحلة نشب ذلك الخلاف، بالإضافة إلى عدم وجود سند قانوني أو موضوعي لمثل هذه التفرقة⁽⁵⁾.

³ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، دار المطبوعات الجامعية ، الطبعة السادسة ، ص296.

⁴ - القانون رقم 90-04 الصادر في 10 رجب 1411 الموافق 2/6/1990م، والمعدل بموجب القانون رقم 91-28 بتاريخ 14/ جمادى الثانية / 1412 الموافق 21/ 9/1991م.

⁵ - أحمية سليمان : ص 296 . يلحظ أن المادة الثلاثون بعد المائة من قانون العمل العراقي الملغى رقم 71 لسنة 1987 كانت تشترط لاعتبار النزاع جماعياً أن يستعصي حله بصورة ودية.

المبحث التمهيدي

مفهوم الإثبات

تمهيد وتقسيم

لا شك أن للإثبات القضائي أهمية كبيرة، لأن الحق الذي لا يسانده دليل لا أهمية له من الناحية العملية، لهذا فإن الإثبات هو الذي يحيي الحق، أو هو كما يقول أهرنج قوة الحق⁽⁶⁾، وتصاغ نظرية الإثبات في فروع القانون بحسب ما يتفق مع ظروف ذلك الفرع، ولما كنا في علاقة العمل الفردية أمام طرف قوي اقتصادياً، يملك المال والنفوذ الاجتماعي، وطرف آخر لا يملك سوى قوة ساعديه، ومضطر للعمل ليؤمن لقمة عيشة، بالإضافة إلى أن قانون العمل يضع العامل في حالة تبعية لصاحب العمل، لذلك يجب أن تؤخذ تلك الظروف بعين الاعتبار عند صياغة قواعد الإثبات في نطاق قانون العمل، مما يقتضي تحميل صاحب العمل عبء الإثبات أو تيسير إجراءات الإثبات أمام العامل.

ودرستنا لمفهوم الإثبات سوف نتناول تعريف الإثبات، وتحديد محله،

ومن ثم تحديد الطرف الذي يتحمل عبء الإثبات، وذلك كما يأتي:

-المطلب الأول: تعريف الإثبات

-المطلب الثاني: محل الإثبات

-المطلب الثالث: الطرف الذي يتحمل عبء الإثبات

⁶ - نقلاً عن سمير عبد السيد تناغو: أحكام الالتزام والإثبات، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، 2009م، ص4.

المطلب الأول

تعريف الإثبات

يحتل الإثبات مكانة مهمة في النزاعات القضائية، حيث لا يكفي الشخص أن يدعي حقاً حتى يستفيد منه، بل يجب عليه أن يكون قادراً على إثبات مصدر هذا الحق، سواء كان ناشئاً عن عقد أو عن واقعة قانونية⁽⁷⁾.

والإثبات في اللغة إقامة الثبوت، وهو الحجة والبينة، لا أحكم بكذا إلا بثبت؛ أي بحجة، وفي حديث قتادة بن النعمان: بغير بيينة ولا ثبت. أثبتته: عرفه حق المعرفة⁽⁸⁾.

والإثبات بالمعنى القانوني هو إقامة الدليل أمام القضاء، بالطرق التي حددها القانون، على وجود واقعة قانونية ترتب آثارها⁽⁹⁾، أو هو إقامة الدليل أمام القضاء بطريقة من طرق الإقناع التي يحددها وينظمها القانون على صحة واقعة متنازع فيها بقصد الوصول إلى النتائج القانونية التي تترتب على صحة الواقعة المذكورة⁽¹⁰⁾. ويعرف الإثبات في الفقه الإسلامي بأنه "إقامة الحجة أمام القضاء

⁷ - رشيد بامو: إثبات عقد الشغل على ضوء الاجتهاد القضائي، بحث نهاية التكوين، المعهد العالي للقضاء، الرباط، ص4.

⁸ - ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، جمال الدين الأنصاري الرويفعي الإفريقي: لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد الثاني، ص19

⁹ - عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، الإثبات - آثار الالتزام، دار النهضة العربية، 1968، ص14. عبد الودود يحيى: دروس في الإثبات، مكتبة القاهرة الحديثة، دون تاريخ، ص8.

¹⁰ - سمير تناغو: ص 4

بالطرق التي حددتها الشريعة على حق أو واقعة ترتب عليها آثار شرعية⁽¹¹⁾، ومن خلال تعريف الإثبات يتبين أن الدليل يجب أن يقدم أمام القضاء، وأن يتقيد كل من الخصوم والقاضي بالطرق التي يحددها القانون أو التي تحددها الشريعة الإسلامية.

المطلب الثاني

محل الإثبات

يبدو من تعريف الأستاذ السنهاوري للإثبات أن محل الإثبات في القانون هو الواقعة القانونية، ويقصد بالواقعة القانونية هنا معناها العام؛ أي كل واقعة أو تصرف قانوني يرتب عليه القانون أثراً معيناً، فالحق تصرف قانوني يرتب عليه الالتزام، والعمل غير المشروع واقعة قانونية يرتب عليها الالتزام بالتعويض. والإثبات يرد على الوقائع والتصرفات التي من شأنها إنشاء الحق أو تعديله أو انقضاؤه، فمحل الإثبات هو مصدر الحق، وليس الحق ذاته، سواء كان مصدره واقعة قانونية أو تصرفاً قانونياً، وعلى القاضي بعد ذلك أن يستخلص مما ثبت ما يرتب عليه القانون من آثار⁽¹²⁾، وعلى ذلك نصت المادة الثالثة من قانون البينات

¹¹ - محمد مصطفى الزحيلي: وسائل الإثبات في الشريعة الإسلامية، في المعاملات المدنية والأحوال الشخصية، دار البيان، دمشق، ط 1، الجزء الأول والثاني، 1982م، ص 23.

¹² - عبد الرزاق السنهاوري: ص 14-15، 46-47.

السوري⁽¹³⁾ بأن "محل الإثبات هو وقائع متعلقة بالدعوى ومنتجة في الإثبات وجائز قبولها"، كما نصت المادة الثانية من قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية المصري⁽¹⁴⁾ على أنه "يجب أن تكون الوقائع المراد إثباتها متعلقة بالدعوى"، وأضافت المادة الواحدة بعد المائة من نظام المرافعات الشرعية السعودي⁽¹⁵⁾ إلى العبارة الواردة في النص المصري "منتجة فيها جائزة قانوناً".

أما محل الإثبات في الفقه الإسلامي فإما أن يكون حقاً مطلقاً، وإما أن يكون مصدرراً للحق، وإذا ثبت المصدر ثبت الحق الناشئ عنه⁽¹⁶⁾، ويلحظ أن مجلة الأحكام العدلية فرقّت بين إثبات ملكية الأعيان وملكية الدين، فإذا كان المدعى به أعياناً فلا يلزم بيان سبب الملكية، فتصح دعوى الملك المطلق، وأما إذا كان ديناً فيسأل عن سببه، يعني يسأل هل هو ثمن مبيع أو أجره أو دين...⁽¹⁷⁾.

¹³ - رقم 359 لسنة 1947م.

¹⁴ - رقم 25 لسنة 1968م.

¹⁵ - الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/1 لسنة 1435هـ.

¹⁶ - محمد مصطفى الزحيلي: ص 68

¹⁷ - المادة 1627 من مجلة الأحكام العدلية.

المطلب الثالث

عبء الإثبات

القاعدة العامة في الفقه الإسلامي هي أن البينة على المدعي⁽¹⁸⁾، إلا أن تحديد المدعي والمدعى عليه ليس بالأمر اليسير، حيث قال سعيد بن المسيب رضي الله عنه: من عرف المدعي والمدعى عليه لم يلتبس عليه ما يحكم بينهما. وقال: المدعي هو من يقول قد كان كذا، والمدعى عليه هم من يقول لم يكن⁽¹⁹⁾، و عرف المدعي بأنه من إذا ترك ترك، والمدعى عليه خلاف ذلك⁽²⁰⁾. إذًا، المدعي هو من إذا ترك الخصومة بعد إقامتها لا يجبر عليها، ولا على السير فيها حتى نهايتها، أي الحكم فيها، والمدعى عليه: هو من إذا ترك الجواب عن الدعوى أجبر

¹⁸ - أخرجه البخاري في صحيحه (213/8) كتاب التفسير، حديث (4552) ومسلم في صحيحه (1336/3) كتاب الأفضية، حديث (3619) والترمذي في سننه (626/3) كتاب الأحكام، حديث (1342) والنسائي في سننه (248/8) كتاب آداب القضاة وابن ماجه في السنن (778/2) كتاب الأحكام حديث (2321) والبيهقي (332/5) كتاب البيوع، والبخاري في شرح السنة (339/5)، كلهم من طريق ابن أبي مليكة عن ابن عباس قال: قال رسول صلى الله عليه وسلم: لو يعطى الناس بدعواهم لأدعى ناس دماء رجال، ولكن اليمين على المدعى عليه، واللفظ لمسلم. وذكره الإمام النووي في الأذكار، ص 447 بلفظ "لو يعطى الناس بدعواهم لأدعى رجال أموال قوم ودمائهم، لكن البينة على المدعي واليمين على من أنكر"، وأخرجه بهذا اللفظ البيهقي (252/10) كتاب الدعوى والبيانات. أحمد بن علي بن محمد بن أحمد بن حجر العسقلاني: تلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير، دار الكتب العلمية، ط1، 1989م، 406/4

¹⁹ - محمد بن أحمد بن جزي الكلبي الغرناطي: القوانين الفقهية، دون تاريخ وناشر، ص 197

²⁰ - عبدالله بن أحمد النسفي: كنز الدقائق في الفقه الحنفي، ط1، دار البشائر الإسلامية، بيروت، 2001م، ص

عليه⁽²¹⁾، كذلك عُرف المدعي بأنه الطالب والمدعى عليه بأنه المطلوب، وقيل: المدعي هو الذي دعا صاحبه للحكم، والمدعى عليه هو المدعو، وقيل المدعي هو من كان قوله أضعف لخروجه عن معهود أو لمخالفة أصل، والمدعى عليه من ترجح قوله بعبادة أو موافقة أصل أو قرينة⁽²²⁾، وعرفتاهما المادة (1613) من مجلة الأحكام العدلية بقولها: "ويقال للطالب المدعي وللمطلوب منه المدعى عليه".

وفي القانون نصت المادة الثانية من قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية المصري بأنه "يجب على الدائن إثبات الالتزام، وعلى المدين التخلص منه"، إذا، يتحمل المدعي عبء الإثبات، والمدعي هو من يرفع الدعوى على الغير يطالبه بحق معين، وعليه إثبات ما يدعيه، فإذا ادعى شخص على آخر بمبلغ من المال فعليه عبء إثبات مديونية المدعى عليه بهذا المبلغ، بأن يثبت مصدر الدين تصرفاً قانونياً، عقد بيع أو عمل، أو واقعة قانونية إثراء بلا سبب، أو عمل غير مشروع⁽²³⁾، وإذا دفع المدعي عليه بالوفاء بالحق يصبح عندئذ مدعي ويتحمل عبء إثبات الوفاء به .

²¹ - نصر فريد واصل: نظرية الدعوى والإثبات في الفقه الإسلامي، دار الشروق، ط1، 2002م، ص16. محمد مصطفى الزحيلي: وسائل الإثبات، ص649.

²² - ابن جزي: ص197.

²³ - عبد الرزاق السنهوري: ص68

المبحث الأول إثبات علاقة العمل

تمهيد وتقسيم:

لا جرم أن إثبات علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل مسألة في غاية الأهمية، لأن العامل بسبب حاجته إلى الأجر قد يضطر إلى العمل دون توثيق عقده، وبالتالي قد يحتاج إلى إثبات تلك العلاقة وإثبات حقوقه الناشئة عنها، في حال إنكار صاحب العمل لتلك العلاقة، أو إنكاره بعض الحقوق الناشئة عنها، ونظراً إلى استثناء فئات من العمال من الخضوع لقانون العمل، فبالنظر إلى عقودهم تخضع لأحكام القانون المدني، أو للمبادئ العامة في الفقه الإسلامي، لهذا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين.

-المطلب الأول: إثبات علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل

-المطلب الثاني: إثبات علاقة العمل غير الخاضعة لقانون العمل.

المطلب الأول

إثبات علاقة العمل الخاضعة لقانون العمل

أولاً- تعريف عقد العمل:

قبل البحث في موضوع إثبات علاقة العمل يتعين علينا أن نعرّف عقد العمل؛ الذي هو محل الإثبات، وعقد العمل عبارة عن اتفاق بين عامل (شخص طبيعي) وصاحب عمل (شخص طبيعي أو اعتباري)، يتعهد بموجبه الطرف الأول بأن يعمل تحت إدارة أو إشراف الطرف الثاني مقابل أجر⁽²⁴⁾.

ومن خلال التعريف السابق نستنتج أن لعقد العمل ثلاثة عناصر أساسية⁽²⁵⁾، **العنصر الأول: العمل**؛ وهو محل التزام العامل، فعقد العمل يرد على الجهد الإنساني مهما كان جنسه أو نوعه، سواء أكان جهداً فكرياً أو عضلياً أو قانونياً، وسواء أكان عمالاً في الصناعة أو التجارة أو الزراعة، فالطبيب في

²⁴ -راجع المادة 31 من قانون العمل المصري، والمادة 46 من قانون العمل السوري، والمادة 50 من نظام العمل السعودي. ويلاحظ أن المادة 50 من نظام العمل السعودي قد عرفت عقد العمل على أنه "عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر"، وقد كان من الأفضل تعريف العقد بأنه اتفاق؛ لأن كل عقد هو حكماً اتفاق والعكس ليس صحيحاً، كذلك وصف التعريف العقد بأنه "عقد مبرم" لهذا بمفهوم المخالفة أن هناك عقداً غير مبرم، بينما العقد إما أن يكون مبرماً أو لا يوجد عقد.

²⁵ - بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط1، دار الريحانية، الجزائر، 2003م، ص58 وما بعدها. عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، ج1، ط1، 2002م، ص 269

Ada HURBEAN, LEGAL NATURE OF THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT

CONTRACT, p. 2 , LESIJ NO. XVII, VOL. 2/2010

Antoine Jeammaud Martine Le Friant Antoine Lyon-Caen, L'ordonnancement des relations du travail, Recueil Dalloz 1998, p. 359

المشفى عامل، والمحامي في الشركة عامل، وعامل النظافة كذلك عامل، رغم الفوارق بينهما من حيث الأجر والمكانة الاجتماعية. ولا يشترط في العمل الذي يرد عليه عقد العمل سوى أن يكون مشروعاً. أما **العنصر الثاني**: من عناصر عقد العمل هو عنصر التبعية، وهو ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي ترد على العمل هو علاقة التبعية؛ بمعنى أن العامل يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، وهذا ما برر تدخل المشرع بقواعد من النظام العام الاجتماعي لحماية العمال، بالإضافة إلى أن هذه السلطة الممنوحة لصاحب العمل تمثل المقابل المنطقي لعدم تحمل العامل لمخاطر المشروع. أما **العنصر الثالث**: فهو الأجر؛ وهو محل التزام صاحب العمل، والأجر كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله مهما كان نوعه؛ سواء أكان أجراً نقدياً أو عينيّاً، ومهما كانت طريقة تحديده، بالزمن أو بالإنتاج أو غير ذلك.

ويعد عقد العمل من العقود الرضائية؛ التي تنعقد بالتراضي أو بالتوافق أو بمجرد أن يتبادل الطرفان التعبير عن إرادتين متطابقتين، أي بتطابق الإيجاب والقبول، رغم أن قوانين العمل تشترط أن يكون العقد مكتوباً²⁶، إلا أن ذلك لم يجعل من عقد العمل عقد شكلياً، فالكتابة شرط إثبات لا شرط انعقاد، وبهذا فعلاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد

²⁶ راجع المادة 32 من قانون العمل المصري، والمادة 47 من قانون العمل السوري، والمادة 21 من قانون العمل العماني، والمادة 51 من نظام العمل السعودي، والمادة 8 من قانون رقم 11/90 الجزائري

العمل لحساب صاحب العمل⁽²⁷⁾.

ثانياً- أحكام خاصة لإثبات عقد العمل:

أورد المشرع في قانون العمل أحكاماً خاصة بالإثبات، إذ نصت المادة الحادية والخمسون من نظام العمل السعودي على أنه "يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، ويحتفظ كل من طرفيه بنسخة. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات"، كما نصت العبارة الأخيرة من المادة (21) من قانون العمل العماني على أنه " ... وإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات"، كما نصت الفقرة الثانية من المادة (47) من قانون العمل السوري على أنه "إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات العقد بجميع طرق الإثبات، ولصاحب العمل إثبات العكس بنفس الطريقة".

ومن خلال استقراء هذه النصوص السابقة نستنتج أن المشرع قد خرج على الأحكام العامة في الإثبات، حيث فرق بين العامل وبين صاحب العمل، فصاحب العمل لا يجوز له إثبات عقد العمل إلا بالكتابة، سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، لذلك لا يستطيع عند عدم وجود الكتابة إثبات

²⁷- نصت الفقرة الأخيرة من المادة الثانية والثلاثين من قانون العمل المصري أنه "إذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات"، ويبدو أن قانون العمل الجزائري أعطى لطرفي عقد العمل إمكانية إثباته بأي وسيلة، حيث نصت المادة العاشرة من قانون العمل على أنه "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقة العمل بأي وسيلة كانت".

العقد بغير الإقرار أو اليمين الحاسمة، ويعود سبب ذلك إلى أن صاحب العمل هو المسؤول عن عدم تحرير عقد العمل.

أما بالنسبة للعامل فإن المشرع أجاز له أن يثبت العقد وجميع حقوقه الناشئة عنه بجميع طرق الإثبات، أيًا كانت قيمة العقد، ولهذا يمكن التأكيد على أن إثبات العامل لعقد العمل يتميز بخاصية أساسية هي حرية الإثبات، ومن ثم يمكن تسخير كافة وسائل الإثبات لإقامة الدليل على وجود عقد العمل، ومن هذا المنطلق فإن المبدأ المعمول به في مجال منازعات العمل هو مبدأ حرية الإثبات بالنسبة للعامل، وبالتالي يجوز إثبات عقد العمل بجميع طرق الإثبات، سواء نص عليها القانون المدني أو قانون العمل، وذلك يدل على الخصوصية التي يتمتع بها العامل في إثبات عقد العمل⁽²⁸⁾.

ومن وسائل إثبات عقد العمل البينة⁽²⁹⁾ والقرائن، وهذا ما قضت به الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية السعودية، عندما أكدت على أن "علاقة العمل من الوقائع المادية التي يجوز إثباتها بكل طرق الإثبات، ومنها شهادة الشهود والمكاتبات الصادرة من الجهة التي كان يعمل بها المدعي والتي تدل على عمل

²⁸ - رشيد يامو: ص 8.

²⁹ - البينة اسم لكل ما يبين الحق ويظهره، ومن خصها بالشاهدين أو الأربعة أو الشاهد لم يوف مسماها حقه، ولم تأت البينة في القرآن الكريم مراداً بها الشاهدين، وإنما أتت مراداً بها الحجة والدليل والبرهان مفردة ومجموعة، وكذلك قول النبي صلى الله عليه وسلم "البينة على المدعي"، محمد بن أبي بكر بن أيوب بن قيم الجوزية: الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق نايف أحمد الحمد، المجلد الأول، دار عالم الفوائد، بدون تاريخ، ص 25.

الأخير بها"⁽³⁰⁾، كذلك قضت المحكمة العليا في الجزائر "بأن شهادة الشهود وسيلة من وسائل إثبات علاقة العمل"⁽³¹⁾، كما قضت محكمة النقض المصرية بأن "استخلاص قيام علاقة العمل هو من الأمور الموضوعية التي تستقل بتقديرها محكمة الموضوع متى استندت في حكمها إلى أسباب سائغة لها أصلها الثابت بالأوراق"⁽³²⁾، ولعل شهادة الشهود هي الوسيلة الأكثر استعمالاً لإثبات عقد العمل، والشهادة هي تقرير حقيقة أمر توصل الشاهد إلى معرفته بعينه أو بأذنه، وبعبارة أخرى هي إخبار شخص من غير أطراف الخصومة أمام القضاء بصدور واقعة من غيره تثبت حقاً لشخص آخر أو تنشئ التزاماً على الغير"⁽³³⁾.
ويبدو أن الهدف من ذلك توفير الحماية للعامل، باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل، خاصة إذا عرفنا أن عدم وجود كتابة لعقد العمل غالباً ما ترجع إلى تقصير صاحب العمل وليس العامل"⁽³⁴⁾.
ويمكن للعامل فيما يتعلق بإثبات العقد أن يستفيد من الالتزام الذي يقع

³⁰ -مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1431 هـ القرار 1039 / 2 / 431 بتاريخ 10 / 11 / 1431 هـ المجلد الثاني، ص 411

³¹ -ملف رقم 690993 قرار تاريخ 2011/12/1. مجلة المحكمة العليا، العدد الأول 1012، ص 225، مشار إليه في يوسف دلاندة: القانون المتعلق بعلاقات العمل، ط1، دار هومه، 2014م، ص16

³² -نقض مصري، الطعن رقم 6343 لسنة 81 قضائية الصادر بجلسة 2019/5/5

https://www.cc.gov.eg/civil_judgments 9-10-2020

³³ -رشيد بامو: ص20.

³⁴ -حسن كيره: أصول القانون، ط3، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1983م، ص277. محمد فاروق الباشا: التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، دمشق، 1981م، ص177.

على كاهل صاحب العمل المتمثل في أن ينشئ ملفاً لكل عامل يحتوي على بياناته ونسخة من عقد عمله، وأي شهادات أو وثائق يقدمها لصاحب العمل⁽³⁵⁾.

ونظراً لأن هذا الملف يكون من إعداد صاحب العمل، لذلك فإنه يشكل حجة عليه يمكن أن يستفيد منها العامل، دون أن تعتبر حجة على العامل، لذلك فإن العامل يمكن أن يجزئ ما ورد في هذا الملف⁽³⁶⁾.

وختاماً لا بد من الإشارة إلى أن حق العامل في إثبات العقد بجميع طرق الإثبات مرهون بحالة عدم وجود عقد مكتوب، أما إذا وجد مثل هذا العقد، فلا يجوز للعامل عندئذ إثبات ما يخالف الكتابة أو ما يجاوزها إلا بالكتابة، وفقاً للقواعد العامة، وعملاً بالقواعد العامة في الإثبات⁽³⁷⁾.

ويجوز للعامل إثبات ما يخالف عقد العمل المكتوب، أو ما يجاوزه بالبينة الشخصية، إذا كان هناك غش ضد القانون⁽³⁸⁾، كذلك إذا كان العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل، حيث يجوز للعامل عندئذ إثبات ما يخالف الكتابة بكل طرق الإثبات⁽³⁹⁾.

ومما تجدر الإشارة إليه أن العبارة الأخيرة من الفقرة الثانية من المادة

³⁵ - راجع المادة 17 من قانون العمل السعودي، والمادة الخامسة من اللائحة التنفيذية.

³⁶ - حسام الدين كامل الأهواني: أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، 2009م، ص 411.

³⁷ - قرار نقض 257 أساس عمالي 229 تاريخ 977/2/28. الاجتهادات القضائية السورية في مجال العمل، منشورات مكتب العمل العربي، القاهرة، 1992م، ص 41.

³⁸ - قرار نقض 783 بتاريخ 972/5/25. الاجتهادات القضائية السورية، ص 40.

³⁹ - عبد الودود يحيى: ص 177.

(47) من قانون العمل السوري كما أجازت للعامل إثبات عقد العمل بجميع طرق الإثبات أجازت لصاحب العمل إثبات العكس بنفس الطريقة، ومما لا شك فيه أن مثل هذا الحكم منتقد جداً، لأنه يجعل من حق العامل من إثبات العقد بجميع طرق الإثبات في حال عدم وجود عقد مكتوب في مهب الريح؛ لأنه إذا استطاع العامل إثبات ذلك بغير الكتابة فسوف يستطيع صاحب العمل إثبات العكس، لأنه طرف قوي اقتصادياً، وله نفوذ أدبي على عماله، ومثل هذا الفكر لا يعبر عن القانون الاجتماعي الذي هدفه الأساسي حماية العمال، وإنما يعبر عن فكر القانون التجاري⁽⁴⁰⁾.

ومن خلال ما تقدم نستنتج أن المشرع خرج على قاعدة المساواة في العلاقات التعاقدية طبقاً لأحكام القانون المدني، والتي تفترض معاملة الطرفين على قدم المساواة، ولكن طبيعة العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل تضع العامل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل؛ أي في حالة تبعية، بالإضافة إلى حالة الضعف الاقتصادي التي يعاني منها العامل استوجبت الخروج على القواعد العامة⁽⁴¹⁾.

⁴⁰ - سبق أن وجهت نقداً لهذا الحكم بمقالة نشرت في صحيفة تشرين السورية تحت عنوان "قانون العمل فكر

اجتماعي أم تجاري؟

⁴¹ - محمد محمد أحمد عجيز: ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، ط 2، دار النهضة العربية، 2007م، ص 160.

المطلب الثالث

عقود العمل غير الخاضعة لقانون العمل

استثنى المشرع بعض الفئات من العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل، كعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم مثلاً⁽⁴²⁾، لذلك فإن عقود هؤلاء العمال تخضع لأحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني في كل من القانون السوري والمصري، ولقواعد الفقه الإسلامي في المملكة العربية السعودية، إذا لم توجد لائحة خاصة بهم⁽⁴³⁾.

ولم يرد في القانون المدني أحكاماً خاصة بإثبات عقود العمل، مما يترتب على ذلك خضوع هذه العقود للقواعد العامة في الإثبات، ومقتضى هذه القواعد إثبات التصرف الذي تزيد قيمته على مبلغ معين بالكتابة⁽⁴⁴⁾، لهذا لا يجوز إثبات عقود العمل إلا بالكتابة، إذا زاد الأجر المتفق عليه على المبلغ المحدد خلال مدة العقد، أو كان عقد عمل غير محدد المدة، إذ يعتبر في هذه غير محدد القيمة⁽⁴⁵⁾،

⁴² - المادة الخامسة من قانون العمل السوري، والمادة الخامسة من قانون العمل المصري، والمادة الثانية من قانون العمل العماني.

⁴³ - أصدرت في السعودية لائحة خاصة بعمال الخدمة المنزلية بقرار نائب رئيس مجلس الوزراء رقم 310، بتاريخ 1434/9/7هـ.

⁴⁴ - لا تجيز المادة 60 من قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية المصري رقم 52 لسنة 1968 وتعديلاته الالتزام بالشهادة إذا كانت قيمة الالتزام العقدي تزيد على خمسمائة جنيه أو كان غير محدد القيمة.

⁴⁵ - حسن كبيرة: ص 275 . عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، بدون تاريخ، ص 175. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ط2، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1982م، ص 713

سواء أكان المكلف بالإثبات هو العامل أم صاحب العمل.

ويبدو أن التقيد بهذا المبدأ يثير الكثير من الصعوبات، وخاصة في وجه العامل، حيث إن حصوله على كتابة لإثبات عقده يتوقف عملياً على موقف صاحب العمل، إلا أن حاجة العامل لمصدر دخل قد تدفعه إلى قبول العمل لدى صاحب العمل دون الحصول على عقد مكتوب، لذلك يصبح العامل ضحية لمبدأ الإثبات بالكتابة⁽⁴⁶⁾.

وأمام هذه الصعوبات لجأ الفقه والقضاء إلى عدة وسائل للتخفيف من جمود مبدأ الإثبات بالكتابة، وحصل ذلك من خلال التوسع في مفهوم الاستثناءات الواردة على قاعدة الإثبات بالكتابة⁽⁴⁷⁾، ولهذا فقد سلم الفقه والقضاء المصري باعتبار جريان العادة بعدم اللجوء إلى كتابة العقد لإثباته، لذلك يجوز إثباته بجميع طرق الإثبات⁽⁴⁸⁾.

ومن جهة العامل اعتبرت رابطة التبعية من قبيل المانع الأدبي من المطالبة بكتابة العقد⁽⁴⁹⁾، وبالتالي أجاز له إثبات العقد بجميع طرق الإثبات، ومن

⁴⁶ - حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك: الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، جامعة الإمارات، 2000م، ص 406

⁴⁷ - الأهواني ومبروك: ص 406

⁴⁸ - جمال محمود الدين زكي: ص 713

⁴⁹ - على خلاف ذلك حسن كيرة: ص 275، وقد قضت محكمة النقض السورية "بأن العلاقة بين العامل وصاحب العمل لا تعتبر مانعاً أدبياً يحول دون حصول رب العمل من العامل على مستند خطي فيما يسدده عن ذمته من التزامات". الغرفة المدنية الثانية 74- قرار 6 تاريخ 1/17/1966م، ولكننا نعتقد أن العكس ليس صحيحاً،

جهة صاحب العمل اعتبر المانع الأدبي متوافراً في علاقة المخدم بالخدام، لأن الكتابة قد تفسر على أنها شكاً وعدم ثقة لا تستقيم في العلاقة بين السيد وخدامه ، ومن ثم يجوز لصاحب العمل إثبات الوفاء بالأجر بكل الطرق⁽⁵⁰⁾، ويجوز للعامل أيضاً إثبات عقد العمل – أيأ كانت قيمته – بجميع طرق الإثبات في مواجهة صاحب العمل التاجر، الذي تعاقد مع العامل لأغراض تجارية.

وبالتالي فإن العلاقة بين العامل وصاحب العمل تعتبر مانعاً أدبياً يحول دون حصول العامل على عقد مكتوب، وذلك لاختلاف مركز العامل عن مركز صاحب العمل.
⁵⁰ - حسام الدين الأهواني ومبروك: ص 406 وما بعدها.

المبحث الثاني إثبات الوفاء بالأجر

تمهيد وتقسيم:

يعد الأجر أهم عنصر من عناصر عقد العمل بالنسبة للعامل خاصة؛ لأن الأجر له طابع معاشي أو غذائي⁽⁵¹⁾ Caractère alimentaire؛ حيث إن العامل يعتمد في معيشته أو غذائه على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل⁽⁵²⁾؛ لهذا كانت حماية ذلك الأجر أحد أهم السمات المشتركة في تشريعات العمل⁽⁵³⁾، وعند تتبع أوجه الحماية القانونية التي نصت عليها تلك التشريعات للأجر المستحق للعامل يأتي تحديد وسيلة إثباته والطرف المكلف بعبء إثباته.

⁵¹ - Savatier (J) Rivero (J) Droit de travail . 13 edition, Puf. Paris, 1993. P.595

ويعبر جانب آخر من الفقه عن أهمية الأجر في عقد العمل، ويصفه بأنه "تعويض عن ملح الطعام" «rétribution en sel alimentaire Stani ONDZE ,LA GARANTIE DES SALAIRES EN CAS D'INSOLVABILITÉ DE L'EMPLOYEUR Thèse de doctorat Mention Droit privé Présentée et soutenue publiquement Le 5 décembre 2012, P.3

⁵² - قريب من هذا المعنى ما يقوله الأستاذ الدكتور أحمد حسن البرعي من أن "الأجر هو أحد العناصر الجوهرية في عقد العمل، بل هو أهم عناصر العقد من وجهة نظر العامل، باعتباره المصدر الذي يعول عليه في حياته". شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013م، ص66.

⁵³ - صلاح علي علي حسن: حق الامتياز كضمان لحماية أجر العامل، دراسة مقارنة، بحث مقبول للنشر بمجلة كلية الحقوق بجامعة حلوان، مصر، ص2. حيث ورد في الصحيفة الثالثة من هذا البحث "قلا تخفى أهميته" "الأجر" البالغة بالنسبة للعامل، لكون هذا الأخير يعتمد عليه اعتماداً كلياً في معيشته هو وأسرته، لذلك فإن للأجر طابع معاشي أو غذائي".

لذلك سوف نعرف الأجر أولاً، ومن ثم نحدد وسيلة وعبء إثباته.

-المطلب الأول: تعريف الأجر

-المطلب الثاني: عبء ووسيلة إثبات الوفاء بالأجر.

المطلب الأول

تعريف الأجر

الأجر هو كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله⁽⁵⁴⁾، مهما كان نوعه، سواء أكان أجراً نقدياً أو أجراً عينيّاً، ومهما كانت طريقة تحديده، سواء حدد على أساس الزمن؛ بالساعة أو اليوم أو الشهر، أو على أساس الإنتاج أو القطعة، ومن قبيل ذلك تحديد الأجر على نسبة من المبيعات، أو على أساس الطريحة؛ حيث تعتمد هذه الطريقة -بهدف تلافي الانتقادات التي وجهت إلى الطرق الأخرى- على المزج بين حساب الأجر بالزمن وحسابه بالإنتاج، حيث يدفع للعامل جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد هذا الأجر تبعا لمساهمة العامل في زيادة الإنتاج، كما هو الحال بالنسبة للمندوبين التجاريين، ومندوبي التأمين، حيث تزداد

⁵⁴- Qu'en raison du caractère synallagmatique du contrat de travail tout salaire est la-

564 contrepartie de la prestation de travail. Soc., 11 Janv. 1962, JCP, 1962, II, 12.

وقضت المحكمة العليا في الجزائر في الملف رقم 129628 قرار بتاريخ 1996/3/12م أنه "من المقرر

قانوناً أن حق العامل في الأجر مقابل العمل المؤدى". يوسف دلاندة: ص 79

العمولة المستحقة لهم بحسب إنتاجهم⁽⁵⁵⁾، ومع ذلك لم تسلم تلك الطريقة من النقد.

ومهما كانت التسمية التي تطلق على الأجر⁽⁵⁶⁾، يلحظ أن بعض القوانين تفرق بين الأجر الأساسي والأجر الفعلي. فالأجر الأساسي هو كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه مضافاً إليه العلاوة الدورية. أما الأجر الفعلي فيشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله⁽⁵⁷⁾. فالأجر ليس مجرد التزام على عاتق صاحب العمل، وإنما هو عنصر أساسي من عناصر العقد، إذ لا يمكن وصف العقد (بالعمل) إلا إذا التزم صاحب العمل بدفع أجر للعامل مقابل العمل، ولا يستطيع صاحب العمل تعديله أو تعديل طريقة حسابه إلا بموافقة العامل⁽⁵⁸⁾، ويعبر جانب من الفقه عن أهمية الأجر بالقول أن قانون العمل في مجمله مبني

⁵⁵ - أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل، ص 164

⁵⁶ - نقض مصري، الطعن رقم 416 لسنة 34 ق - جلسة 1970/4/15م، عصمت الهواري: قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ج1، ص 81. نقض مصري، الطعن رقم

441 لسنة 25 ق - جلسة 1960 /3 /24 الهواري: ج1، ص 81

⁵⁷ - المادة الأولى من نظام العمل السعودي، كما أن قانون العمل العماني في المادة الأولى فرق بين الأجر الأساسي والأجر الشامل، ويلحظ أن قانون العمل العماني قد قصر الأجر الشامل على الأجر النقدي فقط، ولم يفرق كل من قانون العمل المصري والسوري بين الأجر الأساسي والأجر الفعلي.

⁵⁸ - نصت المادة 59 من نظام العمل السعودي بأنه "لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعيّنين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابة".

على مسألة الأجر.

le droit du travail est «dans sa totalité construit autour de la question du salaire»⁽⁵⁹⁾

ونظرا لأهمية الأجر بالنسبة للعامل، حيث يعتمد عليه في معيشته، ومعيشة أفراد أسرته، لذلك فقد خصته قوانين العمل بأحكام خاصة، تضمن الوفاء به في مواعيد دورية متقاربة، وحددت وسيلة الوفاء به، وحددت مكان وزمان الوفاء به⁽⁶⁰⁾، ونظمت حق صاحب العمل ودائني العامل في الحسم منه قبل تسليمه للعامل⁽⁶¹⁾، ومنحت لدين الأجر امتيازاً من الدرجة الأولى⁽⁶²⁾، ومن هذه الأحكام الخاصة بالأجر تحديد عبء ووسيلة إثبات الوفاء به، وهو ما نتناوله في المطلب الآتي:

⁵⁹ -Camerlynck (dir.), 2e éd., Dalloz, t. 2,1981, n° 1 ; Cf. Not., G. LYON-CAEN, «Le salaire dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité sociale», Dr. soc. 1960, n° 12, p. 613, cit. par. Stani ONDZE, op. cit. p. 7

⁶⁰ - المادة 90 من نظام العمل السعودي.

⁶¹ - المادة 91 من نظام العمل السعودي.

⁶² - لمزيد من التفاصيل حول امتياز دين الأجر راجع: مقني بن عمار شواخ الأحمد: الضمان العيني للوفاء بالحقوق المالية للعمال، امتياز دين الأجر ونطاقه، ط1، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2017

المطلب الثاني

عبء ووسيلة إثبات الوفاء بالأجر

في حال امتناع صاحب العمل عن الوفاء بالأجر بطريقة ودية فللعامل عندئذ المطالبة به قضائياً، ويتعين على المدعي (العامل) أن يثبت مصدر التزام صاحب العمل بهذا الدين، وهو عقد العمل. وكما أوضحنا سابقاً فإن المشرع أجاز للعامل في حال عدم كتابة عقد العمل أن يثبت علاقة العمل بجميع طرق الإثبات، سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، فإذا تمكن العامل من إثبات علاقة العمل كان على القاضي أن يستخلص ما يرتبه القانون عليه من التزامات، ومن بين هذه الالتزامات التزام صاحب العمل بدفع الأجر. فإذا دفع صاحب العمل دعوى العامل بأنه سبق وأن أوفى بالأجر فيجب عليه أن يثبت ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة 45 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة

2003م، وقضت به محكمة النقض المصرية في حكم حديث لها بأنه "إذا كان

النص في المادة 45 من قانون العمل الصادر بالقانون 12 لسنة 2003م المطبقة

على واقعة الدعوى على أنه (لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر)، يدل على أن المشرع ألقى على

عائق صاحب العمل عبء إثبات الوفاء بأجر العامل"⁽⁶³⁾، وحكم المجلس الأعلى في المملكة المغربية (محكمة النقض) بأن "المدعى عليه الذي يقر بشغل ذمته بالدين، ويدعي وفاءه يلزم بإثبات هذا الوفاء، لأنه يدعيه، والبيئة على المدعي"⁽⁶⁴⁾، ويبدو أن قوانين العمل مراعاة منها للطابع العام الاجتماعي Order public social حيث إن قواعد قانون العمل ذات طابع عام اجتماعي⁽⁶⁵⁾، أو حمائي⁽⁶⁶⁾، ومراعاة للمركز الاقتصادي الضعيف للعامل في

⁶³- نقض عمالي مصري، الطعن رقم 7492 لسنة 87 قضائية، الصادر بجلسة 19/3/2019

⁶⁴- الحكم عدد 1961/237 بتاريخ 1961/1/30م، ملف عدد 207. مجلة قضاء المجلس الأعلى/ الإصدار الرقمي، ديسمبر 2000م في المواد المدنية، ص79.

⁶⁵- محمد حسين منصور: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، دون طبعة وتاريخ، ص51

⁶⁶- توصف قواعد قانون العمل بأنها قواعد من النظام العام الاجتماعي أو الحمائي تميزها لها عن قواعد النظام العام التقليدي، لأن القواعد الأولى يمكن مخالفتها إذا كانت المخالفة في مصلحة العامل، بينما مخالفة الثانية تؤول إلى البطلان هذا من ناحية أولى. ومن ناحية ثانية تسعى قواعد قانون العمل إلى وضع حد أدنى من الحقوق والمزايا لا يمكن الانتقاص منها بهدف حماية العامل؛ لأنه الطرف الضعيف في العلاقة العمالية، وبالتالي هي ذات طابع حمائي. ويرى جانب آخر من الفقه أنه يتعين التفرقة بين النظام العام الاجتماعي والنظام العام الحمائي، فالأول يجسد الحد الأدنى من الحماية التي كرسها نظام العمل، أما النظام العام الحمائي فهو مفهوم خاص بالنظرية العامة للالتزام، وخاصة نظرية البطلان، حيث يضع الآليات الكفيلة بحماية الطرف الضعيف عن طريق إعادة التوازن في الحقوق والالتزامات إلى العلاقة العقدية، فالنظام العام الحمائي لا يكفي ببيان الحد الأدنى من الحماية، بل يحدد القواعد التي تمكن هذا الطرف الضعيف من الحماية، مثل الأحكام المتعلقة بناقص الأهلية، فوجده ناقص الأهلية من له الحق في طلب إبطال العقد. ولا يمكن التسليم بما ذهب إليه صاحب الرأي السابق لأن قانون العمل لم يكتف بإبطال الشرط المخالف فقط وإنما يحل محله ما نص عليه القانون. بلميهوب عبد الناصر: مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في نظام العمل الجزائري، رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة مولود معمري- تيزي وزو، الجزائر، 2015-2016م، ص 40 وما بعدها، وكذلك يقول الأستاذ الدكتور أحمد

مواجهة صاحب العمل الأقوى اقتصاديا لم تحمل صاحب العمل عبء إثبات الوفاء بالأجر فقط، وإنما نصت على وسائل محددة لإثبات الوفاء به⁽⁶⁷⁾، فلا يقبل إثبات الوفاء بالأجر إلا بالكتابة مهما كان مقدار الأجر، حتى ولو كان مقدار الأجر يسمح بإثباته بغير الكتابة وفقا للقواعد العامة في الإثبات، كما أن المشرع قد يحدد شكل الكتابة التي يمكن إثبات الوفاء بالأجر من خلالها، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجور المستحقة لعماله إذا لم يتبع الطرق إحدى الطرق المحددة.

1- إذا كان صاحب العمل ينظم جدولاً (كشفاً) بالأجور فيكون إثبات قبض العامل لأجره بتوقيعه أو بختمه أو بصمة أصبعه في الحقل المخصص لاستحقاقه في الجدول المذكور، وإذا كان الأجر مقدراً على أساس الإنتاج أو الإنتاج والمقطوع معا وجب أن يتضمن الجدول بيان مقدار إنتاج العامل وأجره عن الوحدة المنتجة.

حسن البرعي في بحثه القيم "نحو مولد فرع جديد من فروع القانون، القانون الاجتماعي، في الصحيفة رقم 812، ولكن القانون الاجتماعي يرمي لتحقيق هدف أبعد وهو التدخل في العلاقات الإنسانية الخاضعة له بقصد حماية الطرف الضعيف" م 51 مجلة القانون والاقتصاد - العدد الخاص بالعيد المئوي.

⁶⁷ - حددت مدونة الشغل المغربية ثلاث وسائل لإثبات واقعة أداء الأجر، تتمثل في ورقة الأداء، ودفتر الأداء، وتوصيل تصفية كل حساب، كما أن الاجتهاد القضائي المغربي بلورة منه للطابع الحمائي لقانون العمل يذهب إلى أن عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل، وعلى أن القول قول العامل فيما يصرح به من مبلغ الأجر إلى أن يثبت العكس من قبل صاحب العمل. عبد اللطيف خالفي: ص 328

2- إذا كان صاحب العمل يدفع أجور عماله بموجب بطاقات أجره يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منها فيجب أن يضمّن صاحب العمل بطاقتي الأجرة بياناً بالأجور المستحقة للعامل عن كل مدة يقبض عنها أجره، وأن يوقع العامل على قبضه استحقاقه في البطاقة التي يحتفظ بها صاحب العمل، وإذا كان الأجر مقدراً على أساس الإنتاج وجب أن تتضمن البطاقة بيان مقدار إنتاج العامل مع بيان أجره عن الوحدة المنتجة⁽⁶⁸⁾.

⁶⁸ قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في الجمهورية العربية المتحدة رقم 332 تاريخ 1960/6/23م، وصدر تنفيذاً للمادة 49 من قانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 1959 التي نصت على أن "يحدد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الشروط والأوضاع التي تتبع في إثبات تقاضي الأجر، وقضت محمة النقض المغربية في القرار عدد 525 الصادر بتاريخ 4 يناير 2013م في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/1504 إذ أثبت المدعي وجود الالتزام، كان على من يدعي انقضاءه أو عدم نفاذه تجاهه أن يثبت ادعاءه. (الفصل 400 من قانون الالتزامات والعقود). ويجب على كل مشغل أن يسلم أجراه عند أداء أجورهم، وثيقة إثبات تسمى "ورقة الأداء" تتضمن بالإضافة إلى اسمه اسم المؤجر وعنوان هذا الأخير، وكذا الصنف المهني للأجير وعدد الأيام والساعات التي اشتغلها، مبلغ الأجر الذي توصل به. لا يعتبر تنازلاً من الأجير عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ، ويسري هذا الحكم ولو ذكر الأجير في ذيل الوثيقة عبارة "قرئ وصودق عليه" متبوعة بإمضاءه. (المادة 370 من مدونة الشغل). ويجب على كل مشغل، أو من ينوب عنه، أن يمك في كل مؤسسة أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفترًا يسمى "دفتر الأداء" تحدد نمودجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل (المادة 371 من مدونة الشغل). وتوجب المادتين 370 و 371 وما يليها من المدونة بصفتها مشغلين مسك دفاتر الأداء بشكل منتظم، وهي المعتبرة لإثبات أداء الأجر وتوابعه، ولذا فإنها هما الملزمان بإثبات أداء الأجر الكامل، ويمكن بطلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء، باعتماد أساليب

وقضت محكمة النقض المصرية في ظل القانون 137 لسنة 1981م بأن "مفاد النص في المادة 35 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981م يدل على أن المشرع ألقى على عاتق صاحب العمل عبء إثبات الوفاء بأجر العامل فلا تبرأ ذمته منه، إلا إذا وقع العامل في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجر أو في الإيصال الخاص بما يُفيد استلام الأجر"⁽⁶⁹⁾، كما أن المادة 45 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م حددت وسيلة إثبات صاحب العمل بالوفاء بأجر العامل بنصها على أن "لا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور، على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر".

ومن التساؤلات التي يمكن أن تثور بخصوص جواز إثبات الوفاء بالأجر كتابة، لكن بغير الأوراق التي أشار إليها القرار الوزاري المشار إليها أعلاه، حيث

المحاسبة الميكانيوغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، يراها العون المكلف بتفتيش الشغل كفيلة بأن تقوم مقام ذلك الدفتر. (المادة 372 من مدونة الشغل). / socialmaroc.net/glossary/.
⁶⁹-الطعن رقم 3465 لسنة 75 ق. جلسة 2007/2/4م.

يرى جانب من الفقه أن إثبات الوفاء بالأجر يبقى ممكناً بأية كتابة أخرى تحمل توقيع العامل⁽⁷⁰⁾، لأن الهدف الأساسي للمشرع من الخروج على القواعد العامة للإثبات هو تأكيد استبعاد إثبات الوفاء بالبيئة الشخصية والقرائن، وتطلب الإثبات بالكتابة حتى بالنسبة للمبالغ التي لا تتجاوز خمسمائة جنيه مصري أو خمسون ألف ليرة سورية⁽⁷¹⁾.

وذهب رأي فقهي ونحن نؤيده إلى أن إثبات الوفاء بالأجر لا يجوز أن يتم إلا من خلال الأوراق التي أشار إليها قانون العمل⁽⁷²⁾، لأنه لو كان هدف للمشرع استبعاد الوفاء بالبيئة والقرائن لكان قد اشترط الإثبات بالكتابة دون تحديد شكلها. ومن الجدير بالذكر أنه في قانون العمل العماني لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا قام بتحويل أجر العامل إلى حسابه بأحد المصارف

⁷⁰ - عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، ص226 . محمد حلمي مراد: قانون العمل، ط3، نهضة مصر، القاهرة، 1955م، ص274.

⁷¹ - إسماعيل غانم: قانون العمل، 1961م، بدون ناشر ص543.

⁷² - محمد فاروق الباشا: ص 216

المحلية المعتمدة⁽⁷³⁾، وهذا يعني أن صاحب العمل لا يستطيع إثبات الوفاء بالأجر إلا من خلال إبراز وثيقة تثبت تحويل أجر العامل إلى حسابه المصرفي⁽⁷⁴⁾، بينما اشترطت المادة التسعون من نظام العمل السعودي أن يتم الوفاء بالأجر من خلال التحويل إلى الحسابات البنكية للعمال دون أن تشترط بأنه لا يتم إثبات الوفاء بالأجر إلا بتلك الطريقة.

وفي قانون العمل الفرنسي عند دفع أجر العامل يسلم صاحب العمل للعمال المذكورين في المادة 1-3243 L. وثيقة داعمة تسمى قسيمة الأجر، ولا يجوز لصاحب العمل أن يشترط أي شكل من أشكال التوقيع الرسمي سوى التوقيع الذي يثبت أن المبلغ المستلم يساوي المبلغ الصافي الذي يظهر في هذه النشرة، ولا يجوز لصاحب العمل استبدالها بقسيمة إلكترونية في حالة معارضة العامل لذلك، على أن تتخذ الإجراءات التي تضمن سريتها. أما البيانات التي تذكر في القسيمة

⁷³ - المادة 53 من قانون العمل

⁷⁴ - لم يرد في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م نص يحدد طريقة إثبات الوفاء بالأجر.

فتحدد بمرسوم صادر من مجلس الدولة⁽⁷⁵⁾، ولن تكون لتلك القسيمة أية أهمية إلا إذا كان إثبات الوفاء بالأجر لا يتم إلا من خلالها.

ومما تجدر الإشارة إليه أن اشتراط إثبات الوفاء بأجر العامل كتابة أمر يتعلق بالنظام العام⁽⁷⁶⁾، ومن ثم لا يجوز الاتفاق على ما يخالف ذلك سواء من حيث العدول عن الإثبات بالكتابة أو تعديل على الوسيلة المحددة لإثبات الوفاء بالأجر.

⁷⁵ - Article L3243-2 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 – art. 54

Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin.

Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une durée fixée par décret et la confidentialité des données ainsi que leur accessibilité dans le cadre du service associé au compte mentionné au 2° du II de l'article L. 5151-6. Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés détermine les modalités de cette accessibilité afin de préserver la confidentialité des données.

Les mentions devant figurer sur le bulletin ou y être annexées sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

⁷⁶ - محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، دون تاريخ، ص216

المبحث الثالث

إثبات المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة

تمهيد وتقسيم:

لا شك في أن طبيعة إنهاء عقد العمل غير محددة المدة تكيف على أنها تصرف قانوني؛ بمعنى اتجاه الإرادة إلى إحداث أثر قانوني، والأثر الذي يترتب على التصرف المنهي لعقد العمل هو وضع حدٍ للعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل. واعتبار هذا الإنهاء تصرفاً قانونيً يحتم أن تتوافر فيه أركان التصرف القانوني؛ وهي الرضا والمحل والسبب، لذلك يجب أن يصدر الإنهاء عن إرادة اتجهت إلى إحداث الأثر القانوني، ويجب أن تكون إرادة غير هازلة، ولا معلقة على شرط المشيئة، وأن تكون الإرادة سليمة من عيوب الإرادة. أما محل التصرف المنهي للعقد فهو تصور تحقيق نتيجة معينة؛ أي تصور وضع حد للعلاقة التعاقدية، أما السبب فهو الباعث الدافع لهذا التصرف المنهي للعقد، وهذا الباعث يجب أن يكون مشروعاً⁽⁷⁷⁾، وسوف نتناول مفهوم السبب المشروع في المطلب الأول، وعبء إثباته في المطلب الثاني.

⁷⁷ - شواخ محمد الأحمد: إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قدمت لكلية الحقوق بجامعة القاهرة سنة 1997م، ص160

المطلب الأول

مفهوم السبب المشروع

عندما رخص المشرع لطرفي عقد العمل غير محدد المدة⁽⁷⁸⁾ بإنهاء العقد دون الرجوع إلى القضاء، ودون الحصول على موافقة الطرف الآخر، إلا أنه لم يجعل تلك الرخصة مطلقة من كل قيد، وإنما أوجب توافر قيدين، الأول: قيد شكلي؛ يتعلق بضرورة إخطار أو إشعار الطرف الآخر، لتلافي آثار الإنهاء المفاجئ، والثاني: قيد موضوعي، يتمثل في توافر المبرر المشروع لإنهاء العقد غير محدد المدة.

وبالنسبة للقيد الشكلي؛ أي الإشعار أو الإخطار، يعرف بأنه عبارة عن "إعلان لإرادة المتعاقد يتضمن رغبته الأكيدة في إنهاء العقد"⁽⁷⁹⁾، ويعد الإشعار وفقاً للقواعد العامة من قبيل التعبير عن الإرادة الذي لا ينتج أثره إلا من تاريخ

⁷⁸ - راجع المادة 110 من قانون العمل المصري، والمادة 75 عمل سعودي، والمواد 56- 65- 209 عمل سوري، والمادة 37 عمل عماني مع الإشارة إلى أن المادة المذكورة لم تنص على القيد الموضوعي، إلا أن القضاء العماني ممثلاً بالمحكمة العليا مستقر في شأن إنهاء العقد غير محدد المدة على أنه "لا يكفي الإعلان للطرف الآخر قبل ثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة لغيرهم، وذلك ما لم يتفق على مدة أطول... لا يكفي هذا فقط وإنما لابد من توافر السبب الكافي المبرر لإنهاء العقد والذي ينتقي معه التعسف في استعمال هذا الحق الذي نص عليه القانون، إذ لابد من تلازم هذين الشرطين من أجل إعمال نص المادة (37) من قانون العمل، وهما وجوب مراعاة الإخطار وفق ما سبق بيانه قبل ثلاثين يوماً أو خمسة عشر يوماً من تاريخ الإنهاء، حسبما يكون الحال، وثانيهما وجوب ألا يكون إنهاء العقد مشوباً بالتعسف وله ما يبرره التبرير المشروع والعادل. محمد بن أحمد الرواحي: إنهاء عقد العمل بلا تعسف. تاريخ الزيادة

alroya.om/post/216518/2019/11/25

⁷⁹ - أحمد حسن البرعي: ص 622

استلام الطرف الآخر به؛ لأنه تعبير واجب التسلم⁽⁸⁰⁾، وتشتط قوانين العمل أن يكون الإشعار مكتوباً⁽⁸¹⁾، ولهذا في حال النزاع على حصول الإشعار من عدمه يتعين على صاحب العمل في حال ادعائه ذلك أن يثبت أن إشعار العامل بالإنهاء قد تم وفقاً للطريقة التي يحددها القانون، وطالما أن القانون يشترط الكتابة في الإشعار، لهذا لا يستطيع صاحب العمل إثباته إلا بالكتابة.

وبالنسبة للقيد الموضوعي والمتمثل بتوافر المبرر المشروع، فهو الذي يثير المشكلات بين أطراف العقد، وهو الذي سيكون محلاً للإثبات عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، لهذا لا بد من تعريف المبرر غير المشروع لإنهاء العقد. وقد نصت المادة (120) من قانون العمل المصري على بعض

المبررات غير المشروعة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة عندما يكون الإنهاء من جانب صاحب العمل، وهو الأمر الغالب في الواقع العملي⁽⁸²⁾، ونعتقد أن ما أورده المادة (120) عمل مصري جاء على سبيل المثال وليس الحصر، وتتمثل المبررات غير المشروعة في:

⁸⁰ -المادة 112 من قانون العمل المصري، والمادة 75 من نظام العمل السعودي.

⁸¹ - الفقرة الأولى من المادة 110 من قانون العمل المصري.

⁸² - مما لا شك فيه أن إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل يعد كارثة للعامل، حيث يفقد مصدر عيشه، وقد يترتب على ذلك آثار أخرى مثل نقل محل إقامة العامل وتغيير مدارس أولاده. أما إنهاء العقد من جانب العامل قد يسبب بعض الضيق لصاحب العمل، لكن لا تقارن آثاره مع الآثار السابقة.

- 1- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.
 - 2- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما يحدده القانون.
 - 3- ممارسته صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.
 - 4- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل.
 - 5- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
 - 6- استخدام العامل لإجازاته.
- ونعتقد أن المبررات غير المشروعة التي أشار إليها قانون العمل المصري يجمعها قاسم مشترك هو مخالفتها لقواعد النظام العام، لذلك يمكن أن نقرر أن المبرر غير المشروع هو: كل مبرر أو سبب يخالف قواعد النظام العام والآداب العامة⁽⁸³⁾.

⁸³ - يعرف النظام العام بأنه عبارة عن "قواعد يقصد بها تحقيق مصلحة عامة سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية، وتتعلق بالنظام الأعلى للمجتمع، وتعلو تلك المصلحة على مصلحة الأفراد. أما الآداب العامة فهي مجموعة من القواعد وجد الناس أنفسهم ملزمين بإتباعها طبقاً لناموس أدبي يسود علاقاتهم الاجتماعية، فقواعد النظام العام تعد بمثابة مظلة يتعين على جميع التصرفات القانونية أن تستظل بشرعيتها، وإلا كان البطان جزاء لها. عبد الرزاق

ولكن مع هذا إذا كان سبب أو مبرر إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لا يخالف النظام العام والآداب العامة لا يعني ذلك أن الإنهاء مشروع، لأن المادة (110) من قانون العمل المصري حظرت على صاحب العمل إنهاء العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من قانون العمل، وهذه المادة عدت الأخطاء الجسيمة التي تسمح بفصل العامل، لذلك لا يستطيع صاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إلا إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً أو ثبت عدم كفاءته طبقاً لما نصت عليه اللوائح المعتمدة.

أما في القانون الفرنسي فلا يكفي أن يكون سبب الإنهاء غير مخالف للنظام العام، وإنما يجب أن يكون سبباً حقيقياً وجدياً، حيث اشترطت المادة 11- L 124 من قانون العمل الفرنسي أن يكون تسريح العامل مبنياً على سبب حقيقي وجدي⁽⁸⁴⁾، لهذا فإن مشروعية التسريح تتوقف بشكل كامل على وجود سبب حقيقي وجدي، إلا أن قانون العمل الفرنسي لم يعرف السبب الحقيقي والجدوي،

السنهوري: الوسيط في القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، 2000م، 399-400. عماد طارق البشري: فكرة النظام العام في النظرية والتطبيق، دراسة مقارنة، المكتب الإسلامي، بيروت، ط1، 2005م، ص49

⁸⁴ -1) Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

وكذلك فإن محكمة النقض لم تحاول أن تسد هذا الفراغ التشريعي، لهذا فإن البحث في الأحكام الصادرة عن المحكمة المذكورة لتحديد معنى السبب الحقيقي والجدوي سيكون بدون جدوى⁽⁸⁵⁾، مع إن إعطاء معنى قانوني للسبب الحقيقي والجدوي مسألة في غاية الأهمية.

أ- السبب الحقيقي:

بحسب ما ذكره وزير العمل الفرنسي Georges GORSE أثناء

مناقشة القانون الصادر بتاريخ 1973/7/13م فإن السبب يكون حقيقياً إذا كان له طابع موضوعي ودقيق بما فيه الكفاية⁽⁸⁶⁾، الأمر الذي يستبعد الأوهام والشعور الشخصي. والسبب الحقيقي يمكن أن يكون على سبيل المثال خطأ، أو عدم كفاية مهنية، أو إعادة تنظيم المشروع⁽⁸⁷⁾، وأضاف وزير العمل الفرنسي بأن السبب

⁸⁵ LYON-CAEN (G) et PÉLISSIER (J) Droit du travail .16 edition Dalloz .Paris 1992 No. 296 P. 268.

⁸⁶ Stéphane Carré, La Cour de Cassation face à l'épineux contrôle de la légitimité du licenciement économique, Droit Ouvrier. – Mars 1995. P.122

⁸⁷ – La cause est réelle si elle présente un caractère d'objectivité ce qui exclut les préjugés et les convenances personnelles” Manoëlla RASSELET , LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL Mise en perspective, Thèse de Doctorat, UNIVERSITÉ DE NANTES FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES POLITIQUES ECOLE DOCTORALE DROIT ET SCIENCES SOCIALES, p. 393 N. 344 LUPI (G) le contrôle par la chambre sociale de la cour de cassation .. Dr. sos No 3- 1986 P. 202

الحقيقي يجب أن يكون قبل كل شيء موضوعياً ومستقلاً عن المزاج الجيد أو السيء لصاحب العمل⁽⁸⁸⁾. وشدد مقرر لجنة العلاقات الثقافية والعائلية والاجتماعية في الجمعية الوطنية على أن السبب لكي يكون حقيقياً يجب أن يكون في الوقت نفسه موجوداً وصحيحاً⁽⁸⁹⁾، مما يعني أنه لم يعد بإمكان صاحب العمل تسريح العمل إذا لم يقدم سبباً، ولهذا فقد قضت محكمة النقض الفرنسية "بأن التسريح لسبب يتعلق بشخص العامل يجب أن يستند على عناصر موضوعية"⁽⁹⁰⁾ واعتبرت المحكمة أن "فقدان الثقة بالعامل من قبل صاحب العمل لا يمكن أن يشكل سبباً للتسريح حتى عندما يكون قرار صاحب العمل قائماً على عناصر موضوعية، فالعناصر الموضوعية لا فقدان الثقة هي التي تبرر تسريح العامل"⁽⁹¹⁾، ولهذا يرى جانب من الفقه⁽⁹²⁾ أن هناك اتجاهًا حقيقياً في التشريع

⁸⁸- LYON-CAEN (G) et PÉ202

⁸⁸- LYON-CAEN (G) et P LISSIER (J) op. cit. No. 298, P. 269

⁸⁹- LYON-CAEN et PÉLISSIER, op. cit. P. 269, No. 298

⁹⁰ - « ...un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs...4 Soc. 29 novembre 1990, Bull. civ. V, n° 597 ; Grands arrêts, n° 97, D. 1991. 190, notes J. PELISSIER

⁹¹- « la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement, même quand elle repose sur des éléments objectifs ; [...] seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur" Cass. Soc., 29 mai 2001, Bull. civ. V, n° 183

والقضاء الفرنسيين نحو تجسيد أسباب تسريح العامل بوقائع مادية يمكن التحقق منها، مما يؤدي إلى استبعاد العناصر الشخصية من قرارات صاحب العمل، والاعتماد على الاعتبارات المهنية؛ أي الصفات المهنية التي لها صلة بالنشاط المهني للعامل.

فإنهاء عقد العمل لسبب يتعلق بشخص العامل يجب أن يستند دائماً على عناصر موضوعية، تنسب للعامل نفسه، لهذا لا يمكن تبرير الإنهاء بأسباب تتعلق بسلوك الزوج أو بشكل عام بسلوك أحد أفراد الأسرة. مع ملاحظة أن نسبة السبب الذي يبرر إنهاء العقد للعامل يشترط فيه⁽⁹³⁾ أن يتعلق هذا السبب بمهام لها علاقة بالنشاط الذي تم التعاقد معه لأجلها. وبناء عليه فقد قضت محكمة النقض المصرية في حكم حديث بأن "فقد الثقة في العامل لخطأه يعتبر سبباً كافياً لإنهاء العقد، بشرط توافر أسباب مشروعة وواقعية تبرر فقدان الثقة"⁽⁹⁴⁾.

ب- السبب الجدي:

يجب أن يكون السبب الذي يبرر إنهاء عقد العقد بالإضافة إلى كونه سبباً حقيقياً أن يكون جدياً أيضاً، إلا أن الجدية التي يجب أن يتصف بها سبب الإنهاء

⁹²– M.A. FAUCHET, Droit disciplinaire et droit du licenciement, thèse de doctorat, Droit privé, Paris 1, 2002, p.127.cit. par. N'Deye N'Doye : Le licenciement pour motif personnel en France et au Sénégal : [étude de droit comparé]. Droit. Université de Strasbourg, 2012. Français. P.93

⁹³– Manoëlla RASSELET, op. cit. p.404-405

⁹⁴ – نقض عمالي مصري، الطعن 11813 لسنة 88 قضائية الصادر بجلسة 2019/12/15

https://www.cc.gov.eg/civil_judgments

لم يحددها القانون، وإنما فوض صراحة القاضي في تحديد السبب الجدي لإنهاء العقد. ومع ذلك أن الأعمال التحضيرية للقانون الفرنسي الصادر في 7 / 13 / 1973م أعطت بعض المفاتيح حول السبب الجدي، حيث اعتبرت السبب الجدي هو السبب الذي يكتسي خطورة كافية تمنع من استمرار علاقة العمل⁽⁹⁵⁾، مما يؤدي إلى ضرورة إنهائه⁽⁹⁶⁾.

وعرفت محكمة استئناف ليموج السبب الجدي للإنهاء بأنه "الفعل أو الواقعة التي لا تجعل الاحتفاظ بعقد العمل مستحيلاً مطلقاً وفوراً، مثل الخطأ الجسيم الذي يحرم العامل من مهلة الإخطار، ومن تعويض التسريح، ولكن هو الفعل القابل لأن يلحق ضرراً مستمراً بحسن سير المشروع"⁽⁹⁷⁾.

ويرى جانب من الفقه الفرنسي⁽⁹⁸⁾ أن سبب الإنهاء لن يكون جدياً، إلا إذا كانت مصلحة المنشأة من إنهاء العقد جدية، فتقدير جدية السبب يمكن أن يختلف، ويتغير، ليس فقط تبعاً للوقائع التي يستند إليها صاحب العمل كمبرر لإنهاء العقد،

⁹⁵ - Stéphane Carré, op. cit. p. 122. Manoëlla RASSELET, op. cit. p. 420

⁹⁶ - " Un cause sérieux est une cause revetant une certaine gravité qui rend impossible sans dommages pour l'entreprise la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement " cité par LYON-CAEN (G) et PÉLISSIER (J) op. cit. No. 302. P. 272.

⁹⁷ - LIMOGES 21 Mars 1975 D : 1975, 411 Note COUTURIER (G)

⁹⁸ - SAVATIER (J) Le contrôle par la chambre social..... Dr.sos .1986 P. 206-207

ولكن أيضاً تبعاً لوضع العامل الشخصي. فالسبب الجدي للإنهاء لا يمكن أن يقدر بنفس الأسلوب والطريقة للعامل الذي يجد عملاً آخر بسهولة ويسر، وبالنسبة للعامل الذي سيواجه خطر البطالة وبالتالي يجب أن تؤخذ بالاعتبار تلك العوامل عند تقدير جدية سبب الإنهاء بالإضافة إلى سن العامل، إذ يجب على القاضي أن يعمل على إيجاد توازن بين مصالح الطرفين، ولا يترك لصاحب العمل حرية تقدير مصلحة المشروع بدون أن يأخذ باعتباره مصلحة العامل واستمراره في عمله⁽⁹⁹⁾.

المطلب الثاني

عبء إثبات سبب الإنهاء

كما أوضحنا سابقاً هناك قاعدة ثابتة تضع عبء الإثبات على عاتق المدعي؛ وهي أن البيئة على المدعي واليمين على من أنكر، ولكن من المعروف أن العامل هو الحلقة الأضعف في علاقة العمل، فهل يطبق المبدأ السابق على إثبات سبب الإنهاء؟

إن تحديد الطرف الذي يتحمل عبء إثبات المبرر المشروع لإنهاء العقد يتطلب منا أن نتتبع طريقة صياغة هذا القيد في القانون المصري خاصة، وذلك لأثره الكبير على قوانين العمل في الدول العربية، وقد عبّر القانون المدني المصري عن القيد الموضوعي المتمثل بضرورة توافر المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فاستخدم مصطلح الإنهاء التعسفي، حيث نصت

⁹⁹ - SAVATIER (J) op. cit. P. 207.

الفقرة الثانية من المادة (659) على أنه "إذا فسخ (أنهى) العقد بتعسف من أحد المتعاقدين"، بينما عبر عن هذا القيد قانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 1959م بمصطلح الإنهاء بلا مبرر، فنصت المادة (74) على أنه "إذا فسخ العقد بلا مبرر⁽¹⁰⁰⁾ كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة ... بعد تحقيق ظروف الفسخ".

وقد ذهب جانب من الفقه⁽¹⁰¹⁾ إلى القول بأن استعمال المشرع لعبارة الإنهاء بلا مبرر قصد منها تحميل الطرف الذي أنهى العقد عبء إثبات مبررات الإنهاء، وخصوصاً أن المادة (74) من قانون العمل الموحد تنص على أن الحكم بالتعويض يكون "بعد تحقيق ظروف الفسخ"، ولا يمكن للمحكمة أن تقوم بذلك إلا إذا طلبت من الطرف الذي أنهى العقد أن يبين أسباب وبواعث هذا الإنهاء.. ومما لا شك فيه أن المحكمة لا يمكنها أن تقوم بمثل هذا التحقيق، إلا إذا طلبت من الطرف الذي أنهى العقد أن يبين أسباب وبواعث هذا الإنهاء، لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأنه "وحيث إن هذا النعي صحيح، ذلك أنه لما كانت المادة

¹⁰⁰ - نعتقد أن استخدام المشرع لمصطلح الإنهاء بلا مبرر غير دقيق، لأنه لا يمكن أن نتصور أن أحد أطراف العقد يقدم على إنهاء العقد دون مبرر، فالمبرر موجود دائماً، إلا أن هذا المبرر قد يكون غير مشروع.

¹⁰¹ - محمد حلمي مراد: قانون العمل، ص 369 عبد الباسط جميعي: نظام الإثبات في القانون المدني المصري، ص 24-25، مشار إليه في محمد حلمي مراد، ص 369، هامش 3. محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، ص 1069، هامش 2

(74) من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959م تنص على أنه "إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة ... بعد تحقيق ظروف الفسخ ..."، مما مفاده أن على الطرف الذي ينهي العقد أن يفصح عن الأسباب التي أدت به إلى هذا الإنهاء، فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر، ومن ثم إذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فإنه لا يقع عليه عبء إثبات صحة هذا السبب، وإنما يكون على العامل عبء إثبات عدم صحته، وأن الفصل لم يكن له ما يبرره، فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله، كان هذا دليلاً كافياً على التعسف، لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بلا مبرر" (102).

وفي ظل القانون النافذ قضت محكمة النقض المصرية أن "المقرر -في قضاء محكمة النقض- على صاحب العمل الذي ينهي العقد أن يفصح عن الأسباب التي دعت إلى هذا الإنهاء وعلى العامل عبء إثبات عدم صحتها" (103). والملاحظ أن محكمة النقض المصرية وزعت عبء الإثبات بين الطرفين، فألزمت صاحب العمل بذكر سبب الإنهاء، فإذا لم يذكره قامت قرينة

¹⁰² - الطعن رقم 1932 لسنة 51 ق، جلسة 3/ 5/ 1982م، عصمت الهواري: قضاء النقض في منازعات العمل

والتأمينات الاجتماعية، دار الكتاب الحديث، ج5، ص 128.

¹⁰³ - الطعن رقم 6343 لسنة 81 قضائية، الصادر بجلاسة 5/ 5/ 2019م

https://www.cc.gov.eg/civil_judgments

على أن الإنهاء وقع بلا مبرر، ولكن الدقة تقتضي أن نقول إن مبرر الإنهاء غير مشروع، لأنه من المستحيل ألا يكون لصاحب العمل مبرر دفعه للإنهاء، ولكن في حال ذكر صاحب العمل لمبرر الإنهاء لا يطلب منه إثبات صحته، وإنما يقع على كاهل العامل إثبات عدم صحته، ونعتقد أن المحكمة تقصد من صحة السبب مشروعيته، لأن عدم صحة المبرر تعني أن صاحب العمل قد وقع في غلط.

أما قانون العمل المصري الملغي⁽¹⁰⁴⁾ فلم ينص على إمكانية إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادة أي طرف من أطرافه، مكتفياً ببيان الحالات التي يجوز فيها فصل العامل، حيث بدا إن كل إنهاء للعقد غير محدد المدة يعد من قبيل الفصل وهو اعتقاد خاطئ⁽¹⁰⁵⁾.

أما قانون العمل المصري النافذ⁽¹⁰⁶⁾ وإن لم يحدد صراحة الطرف الذي يحمل عبء إثبات المبرر المشروع، إلا إن الفقرة الثانية من المادة (110) نصت على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد غير محدد المدة إلا في حدود ما ورد في المادة (69) من قانون العمل، أو ثبوت عدم كفاءة العامل. بالنسبة للحدود التي نصت عليها المادة (69)، وهي حالات الفصل من الخدمة في حال ارتكاب العامل خطأ جسيماً، ومن ثم يقع على عاتق صاحب العمل إثبات الخطأ الجسيم

¹⁰⁴ - القانون رقم 137 لسنة 1981م.

¹⁰⁵ - أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل، ص 618-619.

¹⁰⁶ - القانون رقم 12 لسنة 2003م.

للعامل، أو إثبات عدم الكفاءة طبقاً للوائح المحددة، حتى يكون إنهاء العقد متفقاً مع القانون، لأن الأصل أن العامل لم يرتكب خطأ جسيماً، ومن يدعي عكس الأصل هو الذي يقع عليه عبء الإثبات، أي أن صاحب العمل هو الذي يدعي ارتكاب العامل لخطأ جسيم.

أما عبء إثبات إنهاء العقد بطريقة غير تعسفية في قانون العمل الجزائري فإنه يقع عاتق صاحب العمل، لأن القانون اعتبر كل تسريح فردي يتم بخلاف أحكام القانون هو تسريح تعسفي، إلا إذا أثبت صاحب العمل العكس، وهذا ما أكدت عليه المادة (3-73) بنصها على أن " كل تسريح فردي، يتم خرقاً لأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفياً، وعلى المستخدم أن يثبت العكس".

أما في القانون الفرنسي فالإثبات لا يقع على عاتق أحد الطرفين، لأن القاضي في حالة وجود نزاع يشكل قناعته على ضوء الأدلة التي يقدمها أطراف النزاع، ويأمر القاضي إذا لزم الأمر بإجراء التحقيقات التي يعتبرها مفيدة، وإذا لم يتمكن القاضي من تكوين قناعته من المعلومات المقدمة والتحقيقات التي أجراها، بمعنى إذا بقي شك، فإن الشك يفسر لمصلحة العامل⁽¹⁰⁷⁾، وبهذا يجوز للقاضي

¹⁰⁷ – Article L1235-1 Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 – art. 2

A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

الفرنسي بعد جمع الأدلة التي قدمها الطرفين أن يأمر، إذا لم تكن الأدلة كافية، بمباشرة إجراء التحقيق الذي من شأنه أن يوفر أدلة جديدة، تدعم ما قدمه الأطراف من معلومات.

وعلى هذا فإن عبء إثبات السبب الحقيقي والجدي لتسريح العامل، وإن كان لا يقع على عاتق أحد الأطراف، إلا أنه من مصلحة كل طرف منهم عدم البقاء مكتوف اليدين أمام القاضي، أو المخاطرة بخسارة الدعوى، لهذا فإن كل طرف منهم يقدم من الأدلة التي تدعم طلبه⁽¹⁰⁸⁾، رغم أن القانون الفرنسي لم يحمل أحد الأطراف عبء إثبات سبب إنهاء عقد العمل، وإنما القاضي هو من يقوم بالدور الإيجابي، فالقاضي مدعو إلى لعب دور نشط مما يمكنه، ليس من توجيه التحقيقات فحسب، بل من المشاركة فيها ليشكل قناعته، إلا أن الاجتهاد القضائي الفرنسي مستقر على أن إثبات السبب الحقيقي والجدي للتسريح يقع على عاتق صاحب العمل، ففي حكم قضائي صدر في 1998م⁽¹⁰⁹⁾، وتؤكد بحكم آخر

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié

¹⁰⁸ – N'Deye N'Doye : Le licenciement pour motif personnel en France et au Sénégal: [étude de droit comparé]. Droit. Université de Strasbourg, 2012. Français. P. 130

¹⁰⁹ – Cass. Soc, 17 mars 1998, pourvoi n°95-43-446, arrêt n°1508. Cit. par. N'Deye N'Doye. Op. cit. P. 135

صدر في 2000/3/15م⁽¹¹⁰⁾ حيث تم فصل عامل كان يعمل كمدير فني وتجاري في المنشأة بسبب خطأ جسيم بعد محاولة إفشاء معلومات سرية، فقد خلصت محكمة الاستئناف إلى أن الفصل كان خالياً من السبب الحقيقي والجدي، لأن صاحب العمل لم يقدم أدلة على الخطأ الجسيم، وطعن صاحب العمل في حكم محكمة الاستئناف بحجة أن المحكمة قد خالفت الماد3-14-122.L من قانون العمل التي نصت على أن عبء إثبات سبب التسريح لا يقع على عاتق أطراف، وإنما يقع على عاتق القاضي على ضوء الأدلة المقدمة، لكن هذه الدفوع لم تقنع قضاة محكمة النقض الذي أيدت حكم محكمة الاستئناف . ونعتقد أن القضاء في المغرب يسير بهذا الاتجاه، عندما أكد المجلس الأعلى على أن صاحب العمل هو الذي يحمل عبء إثبات السبب الذي نسبته للعامل⁽¹¹¹⁾.

ويلحظ أن المادة (75) من نظام العمل السعودي ألزمت الطرف الذي يقدم على إنهاء عقد العمل غير محدد المدة أن يبين السبب في الإشعار الذي يوجهه للطرف الآخر، لذلك إذا لم يذكر السبب في الإشعار قامت قرينة على أن الإنهاء لسبب غير مشروع، إلا إذا استطاع من أنهى العقد أن يثبت خلاف ذلك، وفي

¹¹⁰ – Cass. Soc, 15 mars 2000, pourvoi n° 98-41-22, arrêt n° 142, N'Deye N'Doye. Op.cit. p.136

¹¹¹ – دنيا مباركة: دراسة معمقة حول أثر إنهاء عقد الشغل على حقوق الأجراء

cieersjo.com/2017/08/10/

حال ذكر الطرف الذي أنهى العقد سبب الإنهاء لا يعني ذلك إلزامه بإثبات مشروعيته، فإذا ادعى الطرف الآخر عدم مشروعية السبب وقع على عاتقه عبء إثبات عدم مشروعيته، ولكن يبدو أن هيئة تسوية الخلافات العمالية أخذت بعين الاعتبار صعوبة إثبات العامل خلاف ما يدعيه صاحب العمل، والطابع الحمائي لقانون العمل، لذلك قضت بتحميل صاحب العمل عبء إثبات مشروعية السبب، عما أكدت على أن "فصل العامل من الخدمة يلزم صاحب العمل إثبات أن الفصل قد أُسْتُدْتُد إلى سبب مشروع"⁽¹¹²⁾، ومما لا شك فيه أن قضاء هيئة تسوية الخلافات العمالية يتسم بالجرأة، ويتسق مع طبيعة قواعد قانون العمل ذات الطابع الحمائي، ولهذا فإن قانون العمل البحريني رقم 36 لسنة 2012م كان واضحاً وصريحاً في تحميل صاحب العمل عبء إثبات مشروعية إنهاء العقد⁽¹¹³⁾ (المادة 101). ومما تجدر الإشارة إليه أن المادة 9-2-أ من اتفاقية العمل الدولية رقم (158) تنص

¹¹² - القرار رقم 1114 / 2 / 431 تاريخ 12/3 / 1431 مدونة المبادئ والقرارات العمالية 1431-1432

¹¹³ -Clesse, Jacques, and Aurélie Mortier. "Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés." Le licenciement abusif (2009): 11-48.

في بلجيكا تشكل الفقرة 2 من المادة 63 من قانون 3 يوليو 1978م خطوة نحو الدافع للفصل من العمل، لأنها تنص على عكس عبء الإثبات: في حالة النزاع، على صاحب العمل أن يثبت الأسباب التي يتذرّع بها لتسريح العامل، وفي حال الشك يفسر الغموض لصالح العامل.

على أنه "يجب أن يقع عبء الإثبات لوجود سبب وجيه للفصل على عاتق صاحب العمل".

الخاتمة

لما كانت قواعد قانون العمل تسعى إلى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل، لذلك كان لا بد من تيسير إجراءات الإثبات أمامهم، لهذا فقد أجاز القانون للعامل في حال عدم تحرير العقد إثبات العقد وإثبات جميع حقوقهم الناشئة عنه بجميع طرق الإثبات، أما صاحب العمل فلا يجوز له إثبات العقد إلا بالكتابة. وبالنسبة لإثبات الوفاء بالأجر، يكفي أن يثبت العامل علاقة العمل، فعندئذ يتحمل صاحب العمل عبء إثبات الوفاء به، وتحدد القوانين وسيلة معينة ومحددة لإثبات صاحب العمل الوفاء به، إما عن طريق التحويل لحساب مصرفي أو من خلال وسيلة كتابية محددة. أما بالنسبة لإثبات المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل فالأجاء الفقه والقضائي يسير نحو تحميل صاحب العمل عبء إثبات مشروعيته.

التوصيات:

- 1- نهيب بالمنظم السعودي تبني وتقنين ما كرسه قضاء هيئة تسوية الخلافات العمالية من تحميل صاحب العمل عبء إثبات مشروعية إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

2- نهيب بالمشروع العماني ضرورة تقييد إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بتوافر السبب المشروع وتحميل صاحب العمل عبء إثباته، وأن يفرق بين المنازعات الفردية والجماعية، ويخص الأخيرة بطرق تسوية تضمن السرعة في تسويتها.

3- نهيب بالمشروع السوري حذف العبارة الأخيرة من الفقرة الثانية من المادة السابعة والأربعين من قانون العمل التي تمنح صاحب العمل إثبات عكس ما يثبتته العامل بكل طرق الإثبات، لأن منح صاحب العمل مثل تلك المكنة سوف يقضي على أهمية منح العامل الحق في إثبات العقد بجميع طرق الإثبات، لأن الأول يتمتع بنفوذ على العمال، مما يمكنه من دحض إثبات العامل لعقده.

ثبت المصادر

أولاً- باللغة العربية:

- الكتب:

- ابن منظور ، محمد بن مكرم بن علي، جمال الدين الأنصاري الرويفعي الإفريقي: لسان العرب، دار صادر، بيروت.

- محمد بن أحمد بن جزي الكلبي الغرناطي: القوانين الفقهية، دون تاريخ وناشر

- عبدالله بن أحمد النسفي: كنز الدقائق في الفقه الحنفي، ط1، دار البشائر

الإسلامية، بيروت، 2001م.

- أحمد حسن البرعي: شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013م.

-أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دار المطبوعات الجامعية، ط6.

-إسماعيل غانم: قانون العمل، 1961م، بدون ناشر.

-بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية

ط2، دار الريحانية، الجزائر، 2003م.

-حسن كيرة: أصول القانون، ط3، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1983م.

-حسام الدين الأهواني ورمزي فريد مبروك: الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، جامعة الإمارات، 2000م.

-حسام الدين كامل الأهواني: أسباب انقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، 2009م.

-محمد مصطفى الزحيلي: وسائل الإثبات في الشريعة الإسلامية في المعاملات المدنية والأحوال الشخصية، دار البيان، دمشق، ط 1، 1982م.

-محمد محمد أحمد عجيز: ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، ط 2، دار النهضة العربية، 2007م.

- محمد حلمي مراد: قانون العمل، ط3، نهضة مصر، القاهرة، 1955م.

- محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، دون تاريخ

-مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، 2005م.

- نصر فريد واصل: نظرية الدعوى والإثبات في الفقه الإسلامي، دار الشروق، ط1، 2002م.

- عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، الإثبات – آثار الالتزام، دار النهضة العربية 1968م.
- عبد الودود يحيى: دروس في الإثبات، مكتبة القاهرة الحديثة، دون تاريخ .
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، ط1، 2002م.
- يوسف إلياس: الوجيز في شرح قانون العمل، 1988-1989م، دون ناشر.
- رشيد بامو: إثبات عقد الشغل في ضوء العمل القضائي، بحث نهاية التكوين مقدم للمعهد العالي للقضاء بالمغرب، 2015-2017م.
- شواخ محمد الأحمد: إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة لكلية الحقوق بجامعة القاهرة سنة 1997م.

- المقالات:

- دنيا مباركة: دراسة معمقة حول أثر إنهاء عقد الشغل على حقوق الأجراء
cieersjo.com/
- صلاح علي علي حسن: حق الامتياز كضمان لحماية أجر العامل، دراسة مقارنة، بحث مقبول للنشر بمجلة كلية الحقوق بجامعة حلوان، مصر.

-محمد بن أحمد الرواحي: إنهاء عقد العمل بلا تعسف . تاريخ الزيارة

alroya.om/post/216518

- المدونات القضائية

-مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام 1431 القرار 431/2/ 1039 بتاريخ

1431 /11/10 المجلد الثاني

-عصمت الهواري: قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار

الكتاب الحديث، القاهرة .

-القوانين

-قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

-قانون العمل السوري رقم 17 لسنة 2010

-نظام العمل السعودي رقم م/1 لسنة 1426

-قانون العمل العماني رقم 35 لسنة 2003

-قانون العمل الجزائري رقم 90-11 لسنة 1990

- قانون العمل الفرنسي من الموقع

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LE>

[GITEXT000006072050](#)

ثانيا - باللغة الأجنبية:

-Clesse, Jacques, and Aurélie Mortier. "Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés." Le licenciement abusif (2009): 11-48

-LYON-CAEN (G) et PÉLISSIER (J) Droit du travail .16
edition Dalloz .Paris 1992 No. 296

-M.M.Esirkepova Comparative analysis in collective labor disputes resolution.Серия «Право» №1 (69) 2013

-**Manoëlla RASSELET** , LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL Mise en perspective, Thèse de Doctorat,



UNIVERSITÉ DE NANTES FACULTÉ DE DROIT ET DES
SCIENCES POLITIQUES ECOLE DOCTORALE DROIT ET
SCIENCES SOCIALES

– N'Deye N'Doye : Le licenciement pour motif personnel en
France et au Sénégal : [étude de droit comparé]. Droit.

Université de Strasbourg, 2012. Français.

– SAVATIER (J) Le contrôle par la chambre social.....

Dr.sos .1986

-Stani ONDZE ,LA GARANTIE DES SALAIRES EN CAS

D'INSOLVABILITÉ DE L'EMPLOYEUR Thèse de doctorat

Mention Droit privé Présentée et soutenue publiquement Le

5 décembre 2012,

–Stéphane Carré, La Cour de Cassation face à l'épineux
contrôle de la légitimité du licenciement économique, Droit
Ouvrier. – Mars 1995