



ضمانات انقضاء عقد العمل وفق قانون العمل المصري ومرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بالقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 (دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة)
Guarantees of termination of the employment contract in accordance with the Egyptian Labor Law and the Decree Regulating Labor Relations in the United Arab Emirates promulgated by Federal Law No. (33) of 2021 (Analytical Applied Comparative Study)

الدكتور عبد العزيز عبد المنعم أحمد خليفة، أستاذ القانون العام المنتدب بكلية الحقوق، جمهورية مصر العربية
Dr. Abdelaziz Abdelmonem Ahmed Khalifa, Professor of Public Law assigned to the Faculty of Law, Arab Republic of Egypt

<http://doi.org/10.57072/ar.v5i1.115>

نشرت في 2024/02/01

طرفي عقد العمل، أمر يستوجب تحقيق للغاية من إبرامه.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، قانون العمل المصري، مرسوم تنظيم العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة، ضمانات انقضاء عقد العمل.

Abstract:

Work is considered the backbone of economy and development, which necessitated that it be regulated legally through binding contracts for both parties, in terms of the texts contained therein, if they were mentioned as peremptory, and it is not permissible to agree on what contradicts them. In light of the importance of employment contracts as the legal mechanism for carrying out business, this research has been prepared in its comparative form between the two labor contracts in each of the Arab Republic of Egypt and the United Arab Emirates, in light of the issuance of the latest decree to regulate labor relations therein, by Federal Law No. (33) of the year 2021 amended by Federal Decree-Law No. (14) of 2022.

المستخلص:

العمل يعدّ عصب الاقتصاد والتنمية، الأمر الذي اقتضى تنظيمه بصورة قانونية من خلال عقود ملزمة لطرفيها فيما تضمنته من نصوص، إذا وردت بصفه أمر، فلا يجوز الاتفاق على ما يخالفها.

وفي ضوء أهمية عقود العمل باعتبارها الآلية القانونية لتنفيذ الأعمال، فقد أعدّ هذا البحث بصورته المقارنة بين عقدي العمل في كل من جمهورية مصر العربية، ودول الإمارات العربية المتحدة، في ظل صدور أحدث مرسوم لتنظيم علاقات العمل بها، وذلك بالقانون الاتحادي رقم (33) لسنة 2021 المعدل بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (14) لسنة 2022.

حيث ارتكز الجانب المقارن من هذا البحث على الضمانات المقررة لانقضاء عقد العمل، وفق الأسباب العامة لانتهائه أو إنهاء هذا العقد بإرادة أحد طرفيه المنفردة، وذلك على النحو المقرر بالقانونين محل المقارنة، وصولاً لما يتعين عليه إتباعه في هذا الخصوص إعلاءً لمصلحة العامل، ودون التضحية بمصلحة صاحب العمل، حيث أن التوازن بين حقوق

عن ثلاثة أشهر، بينما اشترط قانون العمل المصري في العقوبة الجنائية المنهية لعقد العمل نفاذ ونهائية تلك العقوبة.

وقد اشترط قانون العمل المصري لصحة إنهاء عقد العمل للانقطاع عنه، أن يسبق إنهاء خدمة العامل إنذاره بذلك، وهذه الضمانة خلا من تقريرها قانون تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة بأن اعتبر مجرد انقطاع العامل للمدد المقررة به سبباً صحيحاً لإنهاء خدمته.

ويتفق النظام القانون المصري والإماراتي فيما يتعلق بالضمانات المقررة للإنهاء التأديبي لعقد العمل من اشتراط إجراء تحقيق مع العامل يسمع فيه دفاعه، وإن كان قرار الفصل يصدر من صاحب العمل في النظام القانوني الإماراتي، وبحكم قضائي في قانون العمل المصري.

وقد انطوى هذا البحث إضافة لما تقدم على ضمانتي إنهاء عقد العمل بإرادة أي من طرفيه المنفردة، بأن اشترط القانونان المصري والإماراتي ضمانتين مقررتين لصالح طرفي علاقة العمل، أولهما الإخطار السابق لإنهاء العقد من الطرف المتجهة إرادته لذلك للطرف الآخر، وثانيهما مشروعية سبب الإنهاء، حيث يرتب تخلف أياً منهما إلزاماً بتعويض الطرف الآخر دون تطلب إصابته بضرر من جراء هذا الإنهاء.

وقد انتهى البحث لمجموعة من التوصيات غايتها مراعاة مصلحة العامل باعتباره الطرف الأولى بالرعاية في علاقة العمل، وذلك دون تضحية بمصلحة صاحب العمل، على نحو يحقق التوازن في تلك العلاقة لمصلحة طرفيها.

أهمية البحث:

Where the comparative aspect of this research was based on the guarantees established for the expiry of the work contract, according to the general reasons for its termination or the termination of this contract at the will of one of its parties alone, in the manner established by the two laws in question, in order to reach what must be followed in this regard in order to uphold the interest of the worker, and without sacrificing the interest of the worker. The employer, since the balance between the rights of the two parties to the employment contract, is a matter that requires achieving the purpose of its conclusion.

Keywords: Employment contract – Egyptian Labor Law – Decree Regulating Labor Relations in the United Arab Emirates – Guarantees of termination of the employment contract.

مقدمة البحث:

نظراً لما يترتب إنهاء عقد العمل من خطورة بالنسبة للعامل، فإنه يتعين إحاطته بضمانات تحول دون التعسف فيه وصولاً لغاية البحث من تحديد لمدى الضمانات المقررة لهذا الإنهاء في النظامين القانونيين المصري والإماراتي، فقد انطوى على تقسيم تلك الضمانات المتصلة بأسباب انقضاء عقد العمل المتصلة بالعامل سواء المتعلقة بمرضه أو عجزه الكلي عن أداء التزاماته التعاقدية والتي تختلف في قانون العمل المصري عن نظيره بدولة الإمارات العربية المتحدة، إضافة للضمانات المقررة لصالح العامل حال الحكم عليه بعقوبة جنائية، حيث جعل قانون العمل الإماراتي من ذلك الحكم سبباً كافياً بذاته لانتهاء خدمة العامل، ما دامت مدة العقوبة لا تقل

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في بيانه لأوجه الاختلاف بين التشريعين المصري والإماراتي فيما يتعلق بانقضاء عقد العمل.

مبحث تمهيدي: ماهية عقد العمل وعناصر قيامه

وفق التحديد التشريعي لعقد العمل في قانون العمل المصري ومرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة من أنه عقد بمقتضاه يتعهد العامل بالعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته لقاء أجر، وهذا العقد لا يقوم سوى بتوافر عناصر ثلاثة في العمل محل التعاقد، وذلك بأن يكون هذا العمل خاصاً ومأجوراً وتابِعاً، وهي عناصر تكاملية بحيث يؤدي تخلف أيّاً منها إلى انسحاب وصف عقد العمل عن العلاقة التعاقدية، وذلك وفق ما سيرد تفصيله فيما يلي:

أ. العمل الخاص:

تقرر هذا المبدأ بالمادة الرابعة من قانون العمل المصري فيما نصت عليه من عدم سرعان أحكامه على العاملين بأجهزة الدولة، بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، كما قصر نص المادة الثالثة من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي عقود العمل على تلك التي تبرمها جهات القطاع الخاص، والتي حصرها هذا النص في الشركات والمؤسسات أو أية كيانات مملوكة للأفراد بالكامل أو بالاشتراك مع الحكومة الاتحادية أو المحلية.

ب. العمل المأجور:

عقد العمل من عقود المعارضة، حيث يؤدي فيه العامل عمله محل العقد، مقابل أجر يلتزم صاحب

تبدو أهمية البحث في اتصال موضوعه بالعدالة الواجبة التوافر حال تنفيذ عقد العمل، والتي يحققها ضمانات تشكل حقوقاً للعامل في مواجهة سلطات صاحب العمل الواسعة في إنهاء خدمته، من خلال توفير ضمانات تتحقق بها عدالته، والأمر ذاته يسري على الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل، سواء ما تعلق منها بمرض العامل أو عجزه عن أداء عمله، أو معاقبته جنائياً بعقوبة مفيدة للحرية، أو بانقطاعه عن عمله، أو انتهاء خدمته تأديبياً، إضافة إلى الضمانات المقررة لإنهاء هذا العقد بالإرادة المنفردة لأي من عاقديه، وقد تم تناول ما تقدم بشكل مقارن بين القانونين المصري والإماراتي لبيان أوجه الاختلاف بينهما والذي غايته التوصل إلى أفضل نظام قانوني حمائي للعامل، فيما يتعلق بالضمانات المتصلة بانقضاء هذا العقد لما يمثله من أهمية خاصة، حيث تنفصم به علاقة العمل.

إشكالية البحث:

يثير موضوع البحث العديد من التساؤلات أولها هل الضمانات القانونية المقررة لصحة انقضاء عقد العمل في كل من قانون العمل المصري ومرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة كافية لتحقيق مصلحة العامل في كلا النظامين القانونيين؟ وما هي كيفية تحقيق تلك الغاية؟ وهل تحقق تلك الضمانات - حال مراعاتها - التوازن المنشود بين طرفي علاقة العمل.

وهذا ما سوف يجيب عليه البحث على مدار مبحثيه.

منهجية البحث:

واستخلاص حقيقة قيام الأجر بعقد العمل من سلطة قاضي الموضوع، وفق الأدلة والمستندات المقدمة في الدعوى⁽³⁾.

ويلاحظ في خصوص أجر العامل كعنصر مميز لعقد العمل خلو قانوني العمل المصري والإماراتي من نص يلزم تدوين هذا الأجر بالعقد، كشرط لصحته، وهو ما كان يتعين النص صراحة على إلزام طرفي عقد العمل على ذكر الأجر فيه صراحة واعتبار ذلك شرطاً لصحة العقد، ودون ترك تقديره لنزاع مستقبلي تحسمه المحكمة المختصة، فالأولى ألا يقوم نزاع أساساً حول تحصل العامل على أجره، وهذا يتحقق متى ورد النص بإلزام طرفي عقد العمل بذكره نوعاً ومقداراً وميقات أداءه، وحالات الحرمان منه، وذلك بضرب عقد العمل.

ج. العمل التابع:

تتحقق التبعية كعنصر مميز لعقد العمل، حينما يؤدي العامل عمله محل هذا العقد تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه⁽⁴⁾.

ولكون عنصر العمل التابع من مقومات عقد العمل الأساسية، فقد انطوى نص المادة (31) من قانون العمل المصري على تأكيد استلزامه، فيما قرره من أن عمل العامل يكون تحت إشراف وإدارة صاحب العمل، وكذلك ما ورد بنص المادة (674) من

العامل بأدائه، ومن ثم فلا يقوم هذا العقد مع تخلف هذا الأجر⁽¹⁾.

وقد ذهب بعض الفقه - بحق - إلى أننا نكون بصدد عقود خدمات مجانية وليس عقد عمل، حال ثبوت انتفاء نية أداء العمل بأجر لدي طرفي علاقة العمل، وثبت لديهما نية التبرع، حيث ينتفي قيام عقد العمل في هذه الحالة، حتى ولو كانت الخدمة المؤداة تتم تنفيذاً للالتزام قانوني، وذلك لخروج العمل التطوعي في جميع حالاته وصوره من دائرة قانون العمل⁽²⁾.

وقد تأكد اعتبار الأجر عنصراً لازماً لقيام عقد العمل بنص المادة 31 من قانون العمل المصري في تعريفها له بأن أداء العمل محل هذا العقد يكون لقاء أجر، إضافة لنص المادة (5/3) من هذا القانون فيما تضمنته من استثناء لأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً من تطبيق أحكامه، حيث تتنافى تلك الإعالة مع منح صاحب العمل أجراً لأفراد أسرته، لقاء عملهم لديه.

كما تأكد استلزام عنصر الأجر لقيام عقد العمل بنص المادة الأولى من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي فيما نصت عليه من أن أداء العامل لعمله لدى صاحب العمل يكون مقابل أجر.

¹ د. محمد لبيب شنب، قانون العمل، المصري، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، مصر سنة 2010 ص 71.

د. همام محمد محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية بالإسكندرية، مصر، سنة 1987، ص 38.

² د. حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية سنة 2010، مصر، ص 16.

- د. حسام الأهواني، شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، مصر سنة 2000، ص 64.

³ طعن رقم 702 لسنة 23 قضائية.

⁴ يراجع في ذلك، د. محمود جمال الدين زكي، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الرابعة دار النهضة العربية، مصر، سنة 1985،

للمدة المقررة قانوناً، إضافة لانتهاء تلك الخدمة تأديبياً.

ولمشروعية انتهاء الخدمة في أي من الحالات سالفة الذكر فيتعين مراعاة الضمانات القانونية المقررة لصحة ذلك، والتي تشكل حقوقاً للعامل قبل صاحب العمل، على نحو يكون فصله للعامل تعسفياً إذا لم تتوافر أي منها، وهذا ما سيرد تفصيله على مدار المطالب التالية:

المطلب الأول: ضمانات انقضاء عقد العمل لمرض العامل

مرض العامل الذي يعجزه عن القيام بالتزاماته التعاقدية، وإن كان يعدّ سبباً لانتهاء خدمته، إلا أن القانونين المصري والإماراتي قد وضعاً لانتهائهما شروطاً تُشكل في مجملها ضمانات مانعة لصاحب العمل من التعسف في استعمال هذا الحق، حيث يكون فصله للعامل دون مراعاة لأي من تلك الضمانات، فصلاً تعسفياً يُلزمه بالتعويض المقرر قانوناً⁽⁴⁾.

وتحقيقاً للضمانات المقررة للعامل في هذا الخصوص، فقد اشترط نص المادة (127) من قانون العمل المصري لمشروعية انتهاء عقد العمل في هذه الحالة شرطين:

- **الشرط الأول:** استنفاد العامل لرصيد إجازته المرضية والسنوية المقررة قانوناً.

القانون المدني المصري، في تحديدها لطبيعة عقد العمل من أن العامل يؤدي عمله فيه، تحت إشراف وإدارة صاحب العمل⁽¹⁾، وهذا ما تؤكد بنص المادة الأولى من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي.

وقد انتهى قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى أن التبعية هي مناط عقد العمل، وتمييزه عن عقد المقاولة، وغيره من العقود التي لا يخضع فيها العامل، لإشراف صاحب العمل ورقابته⁽²⁾.

وما تقدم هو ما استقر عليه قضاء المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية من أن عنصر التبعية، والذي يتحقق في خضوع العامل لإشراف ورقابة صاحب العمل الإدارية والتنظيمية، يعدّ عنصراً أساسياً في تكييف عقد العمل، وتمييزه عن عقد الشراكة، وتتحقق هذه التبعية لصاحب العمل، حتى ولو كان العامل بعيداً عن نظره، حيث يكفي تحققها في صورتها التنظيمية أو الإدارية⁽³⁾.

المبحث الأول: الضمانات المقررة لصحة أسباب انقضاء عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

تنتهي خدمة العامل بقوة القانون لأسباب حاصلها ثبوت مرضه أو عجزه عن القيام بالعمل محل التعاقد، أو صدور حكم ضده بعقوبة مقيدة للحرية، كذلك تنتهي تلك الخدمة حال انقطاع العامل عن عمله

¹ د. حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1989، ص 50.

² طعن رقم 650 لسنة 16 قضائية، جلسة 1974/11/9، وفي هذا المعنى حكمها في الطعن رقم 1458 لسنة 70 ق.ع، جلسة 2023/4/12، غير منشور.

³ طعن رقم 83 لسنة 23 قضائية، طعن رقم 84 لسنة 33 قضائية.

⁴ د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، عقد العمل في ضوء قانون العمل العماني، المكتب الجامعي الحديث بالإسكندرية، مصر - طبعة 2012، ص 128.

مراعاة لحقوق العامل المريض، حيث أحاط إنهاء خدمته بضمانات تؤكد هذا التوجه التشريعي المحمود.

المطلب الثاني: ضمانات انقضاء عقد العمل للعجز الكلي

وفق المقرر بنص المادة 124 من قانون العمل المصري فإن عقد العمل ينتهي بعجز العامل عن أداء عمله عجزاً كلياً.

والمقصود بالعجز الكلي عدم القدرة على أداء العمل محل التعاقد، فالعبرة في تحديد كلية هذا العجز تكون بالنظر للعمل المنوط بالعامل أدائه، وذلك بناءً على تقرير صادر عن السلطة الطبية المختصة، وللعامل الحق في إثبات عكس ما ورد به بموجب شهادة طبية، وفي هذه الحالة يكون لأي من طرفي العقد إحالة الخلاف للجنة التحكيم الطبي، والتي يكون قرارها في تقدير درجه عجز العامل نهائياً ملزماً للطرفين.

وإذا كان العجز الكلي سبباً لانقضاء عقد العمل، فإن عجز العامل الجزئي لا يؤدي إلى ذات النتيجة إذا ثبت وجود عمل آخر بالمنشأة يستطيع العامل القيام به بشكل مرضي، وحتى لا يكون تقرير وجود عمل يتناسب مع حالة العجز الجزئي التي يعاني منها العامل، متروك لتقدير صاحب العمل، فقد جعل النص سالف الذكر تقرير ذلك خاضعاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، بوصفها جهة محايدة في هذا الخصوص.

– **الشرط الثاني:** إخطار صاحب العمل للعامل برغبته في إنهاء خدمته لديه، وذلك قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد هذا الرصيد، فإذا شفى العامل قبل هذا الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء خدمته.

حيث قضت محكمة النقض في هذا الشأن بأنه لمشروعية إنهاء عقد العمل لمرض العامل الطويل، فإن يجب أن يقوم الدليل في الدعوى على أن رب العمل قد أعرب عن نيته في إنهاء العقد بسبب هذا المرض، فإذا لم يقم دليلاً بالأوراق على رغبة رب العمل في فسخ العقد، بل كانت كل الوقائع تدل على استمراره، فإنه لا يكون ثمة سند للقول بحصول فسخ ضمني له⁽¹⁾.

ووفقاً لنص المادة (8/31) من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي فإن شرط إنهاء صاحب العمل لخدمة العامل المريض مرضاً طويلاً، يقتصر على استنفاده لرصيد إجازته المرضية المقررة بهذه المادة، مع ثبوت تعذر عودته للعمل.

وفي ضوء ما تقدم بيانه من تقارير قضائية وقانونية، فقد توسع قانون العمل المصري فيما قرره من ضمانات لانتهاء خدمة العامل لمرضه، وذلك مقارنة بمرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، والذي لم يستلزم إخطار صاحب العمل للعامل المريض قبل إنهاء خدمته، إضافة لقصره شرط هذا الإنهاء على استنفاده لرصيد إجازته المرضية، دون متجمد إجازته السنوية على النحو المنصوص عليه بقانون العمل المصري، الأمر الذي يجعله أكثر

¹ طعن رقم 252 لسنة 24 قضائية، جلسة 19/6/1969، موسوعة النقض العمالي للمستشار/سعيد شعله، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، سنة 2005، ص 76.

السمعة والشرف والأمانة، والتي من المتعين توافرها فيه ابتداءً عند التعيين، فإذا ما افتقدها لارتكابه جريمة ماسة بالشرف والأمانة أو الآداب العامة أصبح إنهاء خدمته واجباً، حيث لا يحول دون ذلك وقف تنفيذ العقوبة، لارتباط هذا الوقف باعتبارات تتصل بطروف ارتكاب الجريمة وفق تقدير المحكمة، وهو أمر لا علاقة لعقد العمل به.

إضافة لتناقض الشرط سالف الذكر مع الشرط الثاني من النص ذاته، وذلك بحصره للجرائم المنهية لعقد العمل في تلك الماسة بالشرف والأمانة والآداب العامة، وهي صفات تظل عالقة بشخص العامل، حيث لا يزيلها مجرد وقف تنفيذ العقوبة المقضي بها. لذلك كان من الأجدى حماية لمصلحة صاحب العمل من استمرار تعاقد مع العامل المعاقب عن تلك الجرائم جنائياً، عدم اعتبار وقف تنفيذ عقوبته مسوغاً لعدم إنهاء عقد عمله، حيث لا يجوز التضحية بمصلحة صاحب العمل في إنهاء هذا العقد في سبيل حماية عامل مدان في جنائية أو جرائم تمس شرفه وأمانته، فضلاً عن ثبوت عدم احترامه للآداب العامة.

وقد قرر نص المادة (6/42) من مرسوم تنظيم العمل الإماراتي انتهاء خدمة العامل، في حالة الحكم النهائي عليه بعقوبة مقيدة للحرية لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

ووفقاً لهذا النص فإن مجرد صدور حكم ضد العامل في أية جريمة كاف بذاته لانقضاء عقد عمله ومن ثم إنهاء خدمته ما دامت مدته لا تقل عن ثلاثة أشهر، ودون أن يرد بالنص المقرر لهذا الحكم تحديداً للجرائم المجيزة لهذا الإنهاء أو لحكمه في حالة وقف

وعلى عكس ما تقدم فقد جعل نص المادة (5/42) من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي من عجز العامل الكلي سبباً لانتهاء عقد عمله، دون إلزام لصاحب العمل بإلحاق العامل المصاب بعجز جزئي بعمل يتناسب مع هذا العجز، وفق المقرر بقانون العمل المصري، إضافة لما ورد بهذا المرسوم من جعله لقرار الجهة الطبية المختصة نهائياً في تقديرها للعجز الكلي للعامل، حيث لم يرد تقريراً لحق العامل في إثبات عكس ما انتهى إليه قرار تلك الجهة أو التظلم منه.

المطلب الثالث: ضمانات انقضاء عقد العمل للعقوبة الجنائية

يمنح نص المادة (129) من قانون العمل المصري لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمة العامل، المحكوم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك بشرط نفاذ ونهائية تلك العقوبة.

ومن ثم فإنه يشترط لإنهاء خدمة العامل لهذا السبب توافر شروط أربعة أولها نهائية الحكم الجنائي وهذه النهائية تتحقق بعدم الطعن عليه أو انقضاء ميعاد التقرير بالطعن أو التقرير به ورفضه بتأييد المحكمة للحكم المطعون فيه، وثانيها أن يكون محل العقوبة ارتكاب واقعة تشكل جنائية أياً كانت طبيعتها، أو كانت الجريمة جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وثالثها أن تكون العقوبة المقضي بها مقيدة لحرية العامل، ورابعها نفاذ هذه العقوبة بعدم وقف تنفيذها بحكم من المحكمة المختصة.

وأعتقد أن هذا الشرط الأخير كان يتعين عدم تطلبه لإنهاء خدمة العامل، حيث يجبر صاحب العمل بموجبه بإعادة العامل لعمله رغم افتقاده لشروط حسن

حيث اعتبر نص المادة (4/69) من قانون العمل المصري غياب العامل عن عمله من قبيل الخطأ الجسمي المجيز للفصل حال توافر الشروط التالية:

1. أن يكون الانقطاع لمدة تزيد على عشرين يوماً متقطعة أو لأكثر من عشرة أيام متتالية خلال السنة.
2. أن يكون هذا الغياب دون مبرر يقدره صاحب العمل، ويخضع هذا التقدير لرقابة المحكمة المختصة، حال منازعة العامل في صحته.
3. أن يسبق فصل العامل إنذاره كتابة من صاحب العمل على عنوانه المدون بملف خدمته، بخطاب موسي عليه بعلم الوصول، وذلك بعد غيابه عشرة أيام متقطعة، أو خمسة أيام متتالية.

وحكم انقضاء عقد العمل بفصل العامل لغيابه عن العمل، هو ما قرره نص المادة (8/44) من مرسوم تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة، وإن اختلفت ضمانات هذه الفصل فيه عن تلك المقررة بقانون العمل المصري، ففي حين اشترط هذا القانون لصحة قرار فصل العامل لغيابه عن العمل، إنذار صاحب العمل السابق لإصداره هذا القرار، ينبه فيه لخطورة غيابه عن عمله، وأن من شأن ذلك فصله عن العمل، وهي الضمانة التي لم يرد النص عليها بمرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، حيث جعل هذا النص من مجرد الغياب المتقطع أو المتتالي سبباً لفصل العامل، ما لم يُبدَ عذراً يقبله صاحب العمل يبرر به هذا الغياب.

وأعتقد أن مراعاة مصلحة العامل تقتضي نص مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي على مبدأ إنذار العامل المتغيب عن عمله السابق على إصدار

تنفيذ العقوبة المقضي عليه بها، وهو الوقف الذي اعتبره المشرع المصري مانعاً لانقضاء عقد العمل. وأعتقد أن تحديد المشرع المصري للجرائم المنهية لعقد العمل وحصرها في الجنايات والجرائم المخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة، يكون أفضل من المشرع الإماراتي الذي جعل من مجرد الحكم بعقوبة نافذة لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر سبباً مجرداً لانقضاء عقد العمل، وذلك بغض النظر عن مدي ارتباط الجرائم محل العقوبة بشروط حسن السمعة والأمانة واحترام الآداب العامة، وهي الشروط الواجب توافرها في العامل ابتداءً عند إبرامه لعقد العمل، ومن ثم يتعين أن تظل قائمة لاستمرار التعاقد معه.

المطلب الرابع: ضمانات انقضاء عقد العمل

للالنقطاع

لا ريب في أن لصاحب العمل مصلحة في أداء العامل لعمله على النحو المنصوص عليه بالعقد، إلا أن تلك المصلحة يكملها انتظامه في الحضور لعمله، حيث يلحق الانقطاع عن العمل ضرراً بالغاً بمصلحة صاحب العمل في أداء العمل في التوقيت المنصوص عليه بالعقد، حيث تدور تلك المصلحة وجوداً وعدمياً مع استمرار العامل في عمله بصورة منتظمة، ودون انقطاع متصل أو متكرر.

وترتيباً على ما تقدم فقد استقرت أحكام قانون العمل المصري ومرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي على تقرير فصل العامل في حالة غيابه غير المبرر عن عمله، يستوي أن يكون ذلك بصورة متصلة أو متقطعة خلال السنة الواحدة، وذلك وفق المدد المحددة بالقانونين.

و غاية هذا القضاء أن عدم فصل صاحب العمل للعامل رغم ثبوت انقطاعه عن عمله يشكل موافقة ضمنية منه على استمراره بالعمل، بحيث لا يجوز لصاحب العمل العدول عن هذا الموقف، وذلك حتى لا يظل سيف الفصل من الخدمة مسلطاً على العامل بشكل دائم، على نحو يهدد استقراره النفسي والاجتماعي، وينعكس سلباً على أدائه للعمل، مما يضر بصاحب العمل ذاته.

المطلب الخامس: ضمانات الانقضاء التأديبي لعقد العمل

فصل العامل تأديبياً يكون حال ثبوت ارتكابه لمخالفة جسيمة تستوجبها، وذلك على النحو المقرر حصرياً بنص المادة (69) من قانون العمل المصري، والمادة (44) من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، حيث تُشكل صفة جسامه المخالفة وخطورتها قاسماً مشتركاً بين الجرائم الواردة بهاتين المادتين، والتي تدور حول انتحال العامل لشخصية غير صحيحة، أو تقديمه لمستندات مزورة عند إبرام العقد، أو ارتكاب العامل لخطأ ألحق بصاحب العمل ضرراً جسيماً، أو تكرر عدم إتباعه لتعليمات السلامة والصحة المهنية، إضافة لإفشاءه أسرار العمل، ومناقسته لصاحب العمل غير المشروعة في ذات نشاط عمله، أو وجوده أثناء ساعات العمل في حالة سُكر بين، أو ثبوت اعتدائه على صاحب العمل، أو رؤسائه أو الزملاء أثناء أو بسبب العمل، أو استغلال العامل لمركزه الوظيفي في التحصل على منافع شخصية بطريقة غير مشروعة.

قرار فصله من العمل، لما في ذلك من تنبيه العامل لخطورة موقفه، وأن من شأنه فصله من العمل، فقد يكون غير محيط بذلك، على نحو يجنبه المباغطة بقرار الفصل من الخدمة.

إضافة لما قد يكون في هذا الإنذار من حث للعامل على استمرار خدمته بالعودة إلى عمله، توكيفاً لقرار فصله منه.

وعلى الجانب الآخر فإن إنذار العامل المنقطع عن عمله فيه تحقيقاً لمصلحة صاحب العمل في الاحتفاظ بهذا العامل، بما اكتسبه من خبره في مجال عمله بالمنشأة، ولما قد يربته قرار الفصل من الخدمة من نزاع قضائي يستنزف جهد ووقت صاحب العمل، مع تحميله لجهد ونفقات استصدار تصريح عمل لعامل جديد، قد لا يكون على قدر كفاءة العامل المفصول، والذي يضار بشدة من قرار الفصل، حيث لا يجوز تحمله على تصريح عمل جديد كما يحظر على الغير تشغيله وذلك لمدة سنة من انقطاعه عن عمله، وذلك وفق نص المادة (1/50) من مرسوم تنظيم علاقات العمل.

وعلى الرغم من ذلك فقد أرسى قضاء المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة مبدأ يشكل ضمانته للعامل المتغيب عن عمله، عند عودته إليه بعد انقضاء مدد الغياب المقررة قانوناً لفصله من الخدمة، بأن انتهى إلى أن التغيب عن العمل لا يصلح بذاته سبباً لإنهاء خدمة العامل، طالما أن صاحب العمل قد سمح له بالاستمرار في عمله بعد عودته من هذا الغياب⁽¹⁾.

¹ طعن رقم 528 لسنة 2010 قضائية.

المبحث الثاني: ضمانات إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة

تحقيقاً لمصلحة طرفي عقد العمل، فقد أجاز القانون المصري والإماراتي لأي منهما إنهاء هذا العقد بإرادته المنفردة بقبدي الإخطار السابق على هذا الإنهاء، ومشروعية سببه، وذلك على نحو ما سيرد تفصيله في المطالب التالية:

المطلب الأول: إخطار إنهاء عقد العمل

الإخطار إجراء شكلي يلتزم بموجبه من اتجهت إرادته لإنهاء عقد العمل بتوجيهه إلى الطرف الآخر في هذا العقد، وذلك منعاً لمباغتته بهذا القرار، وقد قصد بتقريره تحقيق مصلحة العامل بمنحه مهلة للبحث عن عمل جديد، ومصلحة صاحب العمل في التعاقد مع عامل آخر، وذلك خلال المهلة المقررة لإنهاء العقد بهذا الإخطار، والذي أطلق عليه مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي اصطلاح الإنذار، على الرغم من ارتباط الإنذار بخطأ المنذر إليه، ومن ثم ينطوي على شواهد هذا الخطأ والذي يستتبع اتخاذ المضار إجراءً لمواجهته، في حين أن طبيعة هذا الإجراء هي مجرد تنبيه الطرف الآخر بنيه الصادر عنه الإخطار بإنهاء علاقة العمل، وذلك دون ثمة خطأ ينسب إليه، لذلك أطلق المشرع المصري اصطلاح الإخطار على هذا الإجراء.

المطلب الثاني: التنظيم التشريعي للإخطار السابق على إنهاء عقد العمل

الإخطار هو إجراء سابق على إنهاء عقد العمل موجه من الطرف الراغب في هذا الإنهاء للطرف

وإعمالاً لمبدأً شرعية العقوبة والذي مفاده أنه لا عقوبة ولا جريمة بغير نص، فإنه لا يجوز فصل العامل لغير الجرائم الواردة على سبيل الحصر والسالف بيانها، وهذا ما تؤكد بنص المادة (2/110) من قانون العمل المصري من أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إلا في حدود ما ورد بنص المادة (69) من هذا القانون⁽¹⁾.

وبمقارنة كيفية توقيع عقوبة الفصل في النظامين القانونين المصري والإماراتي يستبين أن ذلك يصدر بقرار من صاحب العمل، وفق المقرر بمرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، في حين أن فصل العامل التأديبي في القانون المصري لا يكون إلا بحكم قضائي، تتوافر فيه للعامل سبل الدفاع عن نفسه بنفي ارتكابه للمخالفة محل الاتهام.

وهذه الضمانة المقررة بالقانون المصري تتناسب مع جسامه عقوبة الفصل من الخدمة، بما تؤديه من إنهاء للرابطة التعاقدية، على نحو يتعين معه إحاطة توقيعه بضمانة المحاكمة، والتي لا يغني عنها ما نصت عليه المادة (44) بمرسوم تنظيم علاقات العمل من استلزام التحقيق لصحة قرار الفصل من الخدمة، وصدور القرار به مسبباً، حيث أن الإحالة لهذا التحقيق تكون من صاحب العمل، ومن يجريه هم رؤوسيه الذين يعتمد قرار الفصل الصادر عنهم، حيث يجمع صاحب العمل بذلك بين سلطتي الاتهام والعقاب، وهو أمر لا يتناسب مع الضمانات الواجب تقريرها لصحة عقوبة الفصل من الخدمة، باعتبارها على قمة العقوبات التأديبية.

¹ د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية، دار الكتب القانونية، مصر، سنة 2005، ص 23.

أجره كاملاً، متي طلب منه صاحب العمل الاستمرار في عمله. وقد أجاز هذا النص اتفاق طرفي عقد العمل على الإعفاء من إجراء الإنذار، أو تخفيض مدته.

ووفق ما سلف فقد اتفق القانونان المصري والإماراتي على شكل الإخطار باشتراكهما أن يكون مكتوباً، وهو أمر لازم لإثبات تحققه في حين اختلفت مهلة الإخطار فيهما، مع عدم إجازة قانون العمل المصري الاتفاق على الإعفاء من إجراء الإخطار، وهو الأمر الذي أجازته مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، على نحو يؤدي إلى الإخلال بمصلحة العامل المقررة بالإنذار الذي ينطوي على منحه مهلة لتدبير عمل بديل لذلك الذي أنهاه صاحب العمل، حيث قد يضطر العامل إلى الموافقة على إعفاء صاحب العمل من الإخطار، تحت تأثير رغبته في موافقته على التعاقد معه، وهو الإعفاء الذي حظره قانون العمل المصري بالنسبة لصاحب العمل، مجيزاً موافقته على إعفاء العامل من هذا الإجراء كلياً أو جزئياً بتقصير مدته.

المطلب الثالث: أثر تحقق الإخطار

توافقت نصوص النظامين القانونيين محل المقارنة، على أن تمام الإخطار لا يؤدي إلى الإنهاء التلقائي لعقد العمل، حيث يظل هذا العقد قائماً بكافة آثاره القانونية، ومرتباً بالتزامات طرفيه طوال مهلة هذا الإجراء، حيث يستحق العامل أجره كاملاً ما دام ملتزماً بأداء العمل المتفق عليه بالعقد.

الآخر، محدداً به مهله هذا الإخطار، المتفق عليها بالعقد⁽¹⁾.

ووفق المقرر بنص المادتين (110, 115) من قانون العمل المصري، فإن هذا الإخطار يجب أن يكون مكتوباً، بحيث تحمل عباراته الرغبة الأكيدة في إنهاء عقد العمل دون تعليق ذلك على شرط واقف أو فاسخ، كما يتعين اتصال هذا الإخطار بعلم الموجه إليه، وذلك إما بتسلمه له، أو تسليمه لمن يمتلك ذلك قانوناً.

وقد ربط هذا النص بين مهله الإخطار، وبين مدة خدمة العامل المتصلة لدي صاحب العمل، بحيث لا يجوز أن تقل تلك المهلة عن شهرين إذا لم تتجاوز مدة خدمة العامل عشر سنوات، وثلاثة أشهر إذا زادت مدته خدمته عن ذلك.

ويبدأ احتساب مهله الإخطار من تاريخ تسلمه، أو من اليوم التالي لانتهاء إجازة العامل، حيث لا يجوز توجيه الإخطار إليه خلالها.

وتحقيقاً لمصلحة العامل فقد نصت المادة (115) من هذا القانون على عدم جواز الاتفاق على إعفاء صاحب العمل من إجراء الإخطار السابق على إنهائه لعقد العمل، وإن كان من الجائز موافقته على إعفاء العامل من إخطاره حال رغبته في إنهاء هذا العقد.

وقد اشترط نص المادة (1/43) من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي في الإنذار السابق على إنهاء عقد العمل أن يكون مكتوباً، محدداً مهلته بما لا يزيد على تسعين يوماً، مع استمرار سريان عقد العمل خلال تلك المهلة، ومن ثم استحقاق العامل

¹ د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار الكتب القانونية، مصر الطبعة الثانية سنة 2012، ص

اشتراط لإصابته بضرر من جراء تخلف إخطار إنهاء عقد عمله.

حيث نصت المادة (118) من قانون العمل المصري على إلزام صاحب العمل بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها وذلك إذا أنهى عقد العمل دون إخطار، أو قبل انقضاء مهلته، ويحصل صاحب العمل على ذات التعويض إذا كان إنهاء عقد العمل من قبل العامل، دون إخطاره به.

وقد تقرر ذات الحكم بنص المادة (3/43) من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي بأن أوجب على طرف العقد الذي أنهاه دون التزام بفترة الإنذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً، يكون مساوياً لأجر العامل عن مدة الإنذار أو الجزء المتبقي منها بحسب الأحوال، ويسمي هذا التعويض ببديل الإنذار، ويتم احتسابه على أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل لمن يتقاضون أجورهم بالشهر أو اليوم أو الساعة، ووفق متوسط الأجر اليومي لم يتقاضون أجورهم بالقطعة.

المطلب الخامس: مشروعية سبب الإنهاء

لما كان تنفيذ عقد العمل على نحو يحقق المصلحة المشتركة لعاقديه، هو الهدف من إبرامهما لهذا العقد، فإنه لا يجوز لأي منهما إنهاءه بإرادته المنفردة، دون مبرر مشروع لاستعمال هذا الحق، والذي يؤدي تخلفه إلى انعقاد المسؤولية التعاقدية للطرف المنهي للعقد، حتى ولو راعى في هذا الإنهاء إخطار الطرف الآخر باتجاه نيته إليه.

وقد أورد نص المادة (120) من قانون العمل المصري المبررات غير المشروعة والتي لا تكفي سبباً لحمل صحة إنهاء صاحب العمل لخدمه العامل بأن

وإذا كان إخطار إنهاء التعاقد من جانب صاحب العمل فيحق للعامل التغيب عن عمله يوماً في الأسبوع مدفوع الأجر، وذلك للبحث عن عمل آخر، ويكون للعامل تحديد هذا اليوم، وإخطار صاحب العمل به في اليوم السابق على الغياب، وذلك وفق المقرر بنص المادة (116) من قانون العمل المصري، وذات الحق تقرر للعامل بنص المادة (5/43) من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، والذي قرر بأن يوم الغياب الأسبوعي عن العمل يكون بدون أجر، وقد أوجب على العامل إخطار صاحب العمل بهذا اليوم قبل ثلاثة أيام على الأقل من تغيبه.

ووفق ما سلف فقد كان قانون العمل المصري أكثر مراعاة لجانب العامل بأن جعل تغيبه الأسبوعي عن العمل خلال مهله الإنهاء بأجر كامل، وهو الغياب الذي أقره مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي دون تقرير أجر للعامل عنه، إضافة لما انطوى عليه هذا المرسوم من تشديد على العامل دون مقتضى، وذلك بإلزامه بإخطار صاحب العمل بيوم الغياب قبل ثلاثة أيام من تاريخ تحققه.

المطلب الرابع: جزاء تخلف الإخطار

من المقرر في النظامين القانونيين المصري والإماراتي أن عدم الإخطار لا يؤثر على صحة إنهاء عقد العمل، حتى ولو كان منصوصاً عليه بهذا العقد، حيث يقع إنهائه صحيحاً مرتباً لأثره القانوني في إزالة رابطة العمل رغم عدم التزام الطرف المنهي للعقد بإجراء الإخطار، حيث لم يرد نصاً بالقانونين يشير إلى عدم صحة مثل هذا الإنهاء حال تخلف إخطاره، والذي لا يرتب تخلفه سوى حق العامل في الحصول على تعويض مالي يسمى ببديل الإنذار، وذلك دون

الشكوى أو الحق في إقامة الدعوى، حيث جعل المشرع المصري من أي من هاتين الواقعتين سبباً مطلقاً لعدم مشروعية إنهاء خدمة العامل، إذا استند صاحب العمل في إصداره لأي منهما، في حين اشترط مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي ثبوت جدية الشكوى المقدمة ضد صاحب العمل، أو ثبوت صحة الحق المدعى به ضده وذلك كشرط لازم لتقرير أن فصل العامل لأي من هذين السببين كان غير مشروع.

ولا شك أن في هذا الاشتراط فيه إجحاف بحق العامل في مطالبته لصاحب العمل بما يعتقد أنه حقه، إضافة إلى أن إثبات سوء نية العامل في تقديم الشكوى أو إقامة الدعوى أمر بالغ الصعوبة لارتباطه بإثبات واقعة سلبية، إضافة إلى أن التقرير بجدية الشكوى، أو الحق في إقامة الدعوى لن يكون سوى بعد فحص الشكوى، أو الفصل في الدعوى المقامة ضد صاحب العمل.

وترتيباً على ما تقدم يكون حكم قانون العمل المصري أكثر مراعاة لمصلحة العامل، وذلك في إطلاقه لاعتبار إنهاء خدمة العامل غير مشروع إذا كان سببه تقديمه لشكوى أو إقامته دعوى ضد صاحب العمل، وهو الأمر الذي ورد النص على خلافه بمرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، باشتراطه لاعتبار الشكوى أو الدعوى سبباً غير مشروع لإنهاء عقد العمل، أن تكون الشكوى جدية، وأن يكون للعامل الحق في إقامة دعواه، وفق ما سلف بيانه.

• جزاء الإنهاء غير المشروع لخدمة العامل:

اتفق النظامان المصري والإماراتي على استحقاق العامل لتعويض يلتزم صاحب العمل بأدائه، حال

حصرها في حالات ما إذا كان هذا الإنهاء بسبب لونه أو جنسه أو حالته الاجتماعية أو ديانته، أو كان سببه بالنسبة للمرأة العاملة حملها، حتى ولو أدى هذا الحمل إلى التأثير السلبي على أدائها للعمل.

كما يعد إنهاء عقد العمل لغير سبب مشروع، إذا كان لانتساب العامل لمنظمة نقابية، أو ممارسته لنشاط نقابي، حيث يكون ذلك من قبيل استعمال العامل لحق مشروع لا يسوغ إنهاء خدمته بسببه.

إضافة لما تقدم فإنه لا يكون مبرراً مشروعاً لإنهاء صاحب العمل لخدمة العامل لديه، رغبته في التهرب من دائني العامل حال توقيعهم للحجز على مستحقاته التي تحت يده.

ووفقاً للنص سالف الذكر فإن إنهاء خدمة العامل يكون غير مشروع إذا كان سببه استعمال العامل لحقه في التحصل على إجازته المقررة قانوناً، ما دام ذلك لا يتعارض مع حسن أداء العمل بالمنشأة، إضافة لموافقة الجهة الرئاسية للعامل على تلك الإجازات قبل قيامه بها.

كما يكون إنهاء صاحب العمل لخدمة العامل غير مشروع، إذا ثبت أن سببه تقديمه لشكوى ضده، أو إقامته لدعوى قضائية اختصمه فيها أو مشاركته في تلك الشكوى أو الدعوى، وذلك تظماً من إخلاله بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

وقد حصر نص المادة (1/47) من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي السبب غير المشروع لإنهاء صاحب العمل لخدمة العامل، في تقديمه شكوى جديده ضد صاحب العمل لوزارة الموارد البشرية والتوطين، أو إقامته دعوى ضده ثبت صحتها، وهذا السبب هو ذاته المنصوص عليه بالمادة (120/د) بقانون العمل المصري، والذي لم يرد به اشتراطاً لصحة سبب

العقد وعناصره المميزة التي لا يقوم بتخلف أي منها، وذلك كمدخل لازم لموضوع البحث، باعتبار أن عقد العمل هو محوره.

وقد انطوى البحث على تحليل للضمانات المقررة للعامل حال انقضاء عقد عمله لأي من الأسباب المقررة لهذا الانقضاء، وذلك في مبحثه الأول، إضافة لما تضمنه المبحث الثاني من تحديد للضمانات المقررة في حالة إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة.

وقد كان ذلك من خلال بيان للجانب المقارن للضمانات في الحالتين سالفتي الذكر، وصولاً لتحديد مدى مراعاة جانب العامل فيما يتعلق بضمانات انقضاء عقد العمل أو إنهائه في كلا القانونين المصري والإماراتي.

وقد خلص البحث إلى تحديد ما تقدم على النحو التالي:

أولاً: الضمانات المقررة لإنهاء خدمة العامل، حال انقضاء عقد عمله:

1. ضمانات العامل في حالة انقضاء عقد عمله للمرض أو العجز الكلي:

اشترط قانون العمل المصري لصحة إنهاء عقد العمل لمرض العامل استنفاده لكامل رصيده لإجازته المرضية والسببية، مع إلزام صاحب العمل بإخطاره برغبته في إنهاء خدمته، وذلك قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاده لإجازته، فإذا شفى العامل قبل هذا الإخطار التزم صاحب العمل بإعادته لعمله وهو الإخطار الذي لم يرد تقريره بالتشريع الإماراتي، على نحو يؤدي إلى مباغته العامل بإنهاء خدمته، فقد لا يعلم بنفاد رصيده لإجازته المرضية، والذي بانتهائه ينتهي عقد عمله لذلك نناشد المشرع

ثبوت أن إنهائه لخدمته، كان فصلاً تعسفياً، إلا أن مقدار هذا التعويض وحده الأقصى جاء مختلفاً في كلا النظامين.

حيث لا يقل التعويض المقرر للفصل التعسفي عن أجر شهرين من الأجر الشامل للعامل، عن كل سنة من سنوات خدمته، وذلك على النحو المقرر بنص المادة (122) من قانون العمل المصري، والذي أورد حكماً عاماً في شأن التعويض عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل يلتزم بموجبه طرف العقد الذي أنهاه بتعويض الطرف الآخر عن ضرر هذا الإنهاء، والذي لا يجوز أن يقل مقداره عن أجر شهرين من أجر العامل الشامل عن كل سنة خدمه كما سلف بيانه.

وقد سار نص المادة (2/47) من مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي على خلاف ما تقدم، في تقريره لتعويض العامل عن إنهاء خدمته تعسفياً بألا تزيد قيمه هذا التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر، محسوبة وفق آخر أجر كان يتقاضاه.

ووفق ما سلف بيانه فقد كان قانون العمل المصري أكثر تحقيقاً لمصلحة العامل المفصول تعسفياً، وذلك بعدم تحديده حداً أقصى للتعويض المستحق عن هذا الفصل، مع ربط قيمته بسنوات خدمة العامل، وهذا على عكس ما ورد بهذا المرسوم بقانون من جعله الحد الأقصى لتعويض العامل المفصول تعسفياً ثلاثة أشهر.

خاتمة البحث وتوصياته:

وفق ما سلف بيانه فقد ألقى هذا البحث الضوء على الضمانات المقررة للعامل المتصلة بانقضاء عقد عمله في كل من جمهورية مصر العربية، ودولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك بعد بيان لماهية هذا

العامة، هو الأوفق مع طبيعة عقد العمل، الذي يلتزم فيه العامل، بالأمانة في أداء عمله، إضافة لحسن النية الواجب توافرها في العامل طوال مدة سريان هذا العقد، مع استمرار اتصافه بالشرف، واحترام الآداب العامة.

3. ضمانات انقضاء عقد العمل للانقطاع:

انقطاع العامل عن عمله دون سبب مشروع، يعد مسوغاً لانقضاء عقد عمله، بما يرتبه ذلك من إنهاء لعلاقة العمل، ويعد هذا الانقطاع سبب لإنهاء خدمة العامل في قانون العمل المصري، والذي ألزم صاحب العمل بإصدار العامل بالعودة لعمله لتأكيد تعمه لهذا الانقطاع وتجنبيه المباغته بإنهاء خدمته، وهو ما لم يرد النص عليه بمرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، حيث جعل من مجرد تغيب العامل عن عمله للمدد المحددة به سبباً كافياً بذاته لإنهاء خدمته، وهو الأمر الذي كان يفضل تقريره بهذا المرسوم.

4. ضمانات الإنهاء التأديبي لعقد العمل:

وفق المقرر بقانون العمل المصري، فإن خدمة العامل لا تنتهي بقرار يصدره صاحب العمل حال ارتكابه لمخالفة تأديبية، حيث يتعين لصحة هذا الإنهاء أن يصدر به حكم قضائي، وعلى العكس من ذلك فإن بوسع صاحب العمل إصدار قراراً مسبباً بفصل العامل من الخدمة، متى ثبت ارتكابه لمخالفة توجب هذا الفصل من تلك الواردة بالمادة (44) من مرسوم تنظيم العمل الإماراتي.

ولا شك في أن ضمانات إنهاء خدمة العامل قضاءً والمقررة بقانون العمل المصري تكون أكثر تحقيقاً لمصلحته في ضمان الحيدة في إنهاء خدمته، بتجرده من تعسف صاحب العمل، وهو التجرد الذي لا يحققه

الإماراتي اقتفاء أثر نظيره المصري، في تقريره لضمائم إنهاء خدمة العامل المريض السالف بيانها، حيث اكتفى لإنهاء خدمة العامل المريض باستنفاده لرصيد إجازته المرضية، دون إجازته السنوية ودون إخطاره بهذا الإنهاء على النحو السابق بيانه.

يضاف إلى ما تقدم فقد استوجب قانون العمل المصري لإنهاء خدمة العامل المصاب بعجز جزئي، عدم وجود عمل بالمنشأة يتناسب أداءه مع ظروف هذا العامل الصحية، وهو الحكم الذي خلا منه مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، الأمر الذي كان يتعين تقريره بهذا المرسوم، لاسيما وأن صاحب العمل لن يضار من الإبقاء على هذا العامل، لما سوف يؤديه من عمل تحتاجه المنشأة، وفي ذلك توفيراً لجهد وماله في استصدار ترخيص عمل لعامل جديد، ربما يكون أقل خبره وكفاءة من العامل المفصول.

2. ضمانات انقضاء عقد العمل للإدانة الجنائية:

أقر قانون العمل المصري انقضاء عقد العمل، ومن ثم إنهاء خدمة العامل، حال صدور حكم بإدانته بعقوبة مقيدة للحرية، مشروطاً في هذا الحكم صفه النهائية والنفاد، وأن يكون عقاباً للعامل عن ارتكابه جنائية، أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أيًا كانت مدة هذا الحكم، وهذا بخلاف مرسوم تنظيم علاقات العمل الإماراتي، الذي لم يشترط أن يكون الحكم في جنائية أو في أي من الجرائم سالفه الذكر، مكتفياً في ذلك بنهائية حكم الحبس وألا تقل مدته عن ثلاثة أشهر.

وأعتقد أن حصر المشرع المصري للجرائم المنهية لعقد العمل في تلك الماسة بالشرف والأمانة والآداب

- د. حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، مصر سنة 2010.
- مستشار سعيد شعلة، موسوعة النقض العمالي، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، سنة 2005.
- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار الكتب القانونية - المحلة الكبرى، مصر سنة 2012.
- الضمانات التأديبية، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، مصر سنة 2008.
- عقد العمل في ضوء قانون العمل العماني، المكتب الجامعي الحديث، بالإسكندرية، مصر لسنة 2012.
- د. محمد عبد الرحمن، قانون العمل، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1989.
- د. محمد لبيب شنب قانون العمل المصري، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، مصر سنة 2010.
- د. همام محمد محمود - قانون العمل - عقد العمل الفردي - دار المعرفة الجامعية بالإسكندرية، مصر، سنة 1987.
- د. هانم أحمد سالم، محمد شكري أب ورحيل، المشكلات العملية في تعيين وإنهاء خدمة الموظف العام، دار النهضة العربية، مصر سنة 2021.

صدور قرار الفصل من صاحب العمل، ذلك لأنه هو سلطة إصدار قرار إحالة العامل للتحقيق الذي يجريه رؤوسيه، وهو من يعتمد قرار فصله من الخدمة استناداً لهذا التحقيق، وبذلك فقد جمع ما بين سلطتي الاتهام وتقرير العقاب في آن واحد، مما قد يؤثر على حيده وتجرد قراره بإنهاء خدمة العامل.

ثانياً: ضمانات إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة:

توافق قانون العمل المصري، مع مرسوم تنظيم العمل الإماراتي، في تقريرهما لمبدأ الإخطار السابق على إنهاء عقد العمل، والتعويض عن عدم إتباع هذا الإجراء كبديل للإخطار، وإن اختلفت مهلة الإخطار فيهما، إلا أن الخلاف الجوهرى في هذا الخصوص يبدو في إجازة المرسوم سالف الذكر للاتفاق بين طرفي عقد العمل على عدم الإخطار، وهو الأمر الذي لم يجزه قانون العمل المصري، وإن كان قد أجاز إعفاء العامل من هذا الإخطار، حال رغبته في إنهاء عقد عمله إذا وافق صاحب العمل على ذلك، إعمالاً للمبدأ العام المقرر في هذا الخصوص، من إجازة أي اتفاق يكون في صالح العامل، وهى المصلحة التي تتحقق في هذا الإعفاء.

المصادر والمراجع:

- د. حسام الدين الأهواني شرح قانون العمل المصري، دار النهضة العربية، مصر سنة 2000.