

إشكاليات التنظيم التشريعي للاستقالة

دراسة مقارنة

الدكتورة

رندا محمد صميده

قائم بأعمال رئيس قسم التشريعات الاجتماعية

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

مقدمة

عقد العمل غير محدد المدة ليس عقداً مؤبداً، بل أجاز المشرع لكل من طرفيه إنهاء بإرادته المنفردة، ويبدو السماح لكل من طرفي العقد بإنهائه بإرادته المنفردة متعارضاً مع مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون^(١)، إلا أن الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل والتي تتسم بعدم التوازن بين مركز طرفيها، وتبعية العامل لصاحب العمل التي يتنازل بموجبها عن جزء من حريته الشخصية أملت هذا الحكم.

وحرص المشرع على تنظيم علاقات العمل وضمان استقرارها، وتدخل في البداية لتنظيم حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة، وكان تدخله يهدف لحماية حرية العامل في العمل بمظهرها الإيجابي والسلبى، والحفاظ على حريته الشخصية، وتجنبيه الوقوع فيما يشبه العبودية، ثم أصبح يتدخل للحفاظ للعامل على وظيفته بتضييق أسباب إنهاء صاحب العمل للعقد، وتخفيف الضرر الذى يترتب على الإنهاء حال وقوعه، وبدا تدخله حتماً لحماية العمال من تعسف أصحاب الأعمال في إنهاء عقود العمل غير محددة المدة، فقيّد حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، ووضع مبادئ ونظريات لحماية العمال مثل نظرية وقف عقد العمل.

وبرز عدم المساواة بين طرفي علاقة العمل بجلاء في التنظيم التشريعي لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، فأولى المشرع اهتماماً خاصاً للإنهاء من جانب صاحب العمل، على عكس الاستقالة التي جاء تنظيمها مقتضياً، ويُرد عدم المساواة في هذا الصدد إلى سببين:

الأول: أن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل غير محدد المدة يتعلق بإدارته للمشروع ولا يمس حقوقه أو حرياته الشخصية، بينما حق العامل في إنهاء العقد

(١) م ١/١٤٧ مدنى.

يرتبط بحريته وبحقوق أساسية له، فأى تقييد لهذا الحق هو تقييد لحريته ولبعض حقوقه الأساسية المصونة دستورياً.

الثانى: أن الآثار السلبية لإنهاء عقد العمل على صاحب العمل لا تُقارن بتلك التى يتحملها العامل من الإنهاء، فالأولى تتعلق بسير العمل فى المشروع وخسائر مالية، أما الثانية فتتعلق بفقد العامل لمصدر دخله الذى يُعول عليه فى معيشته.

ونظم المشرع فى كل من مصر وفرنسا استقالة العامل تنظيمياً مقتضياً مختصراً، وقد جاء تنظيم قانون العمل المصرى لها متناقضاً مع طبيعتها القانونية المتفق عليها فقهاً وقضاءً وتشريعاً، فضلاً عن أن أحكام الاستقالة الواردة فى قانون العمل تثير اللبس فى التطبيق، وتبدو متعارضة مع بعضها البعض فى أجزاء منها، وإذا كان مشروع قانون العمل الجارى إعداده قد قدم إضافات محدودة للتنظيم القانونى للاستقالة، إلا أنه أبقى على الأحكام التى تتعارض مع الطبيعة القانونية للاستقالة، وتثير اللبس فى التطبيق العملى.

وسوف نتبع فى دراستنا المنهج التحليلى النقدى المقارن، فندرس تنظيم المشرع للاستقالة فى قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وفى مشروع قانون العمل المصرى، فى ضوء تنظيم المشرع الفرنسى لها وأحكام القضاء الفرنسى.

وتقسم دراستنا إلى فصلين يسبقهما مبحث تمهيدى على النحو التالى:

مبحث تمهيدى: مدخل لدراسة التنظيم التشريعى للاستقالة (مفهوم الاستقالة).

الفصل الأول: أركان الاستقالة وشروط صحتها.

الفصل الثانى: آثار الاستقالة.

والله الموفق والمستعان

مبحث تمهيدي

مدخل لدراسة التنظيم التشريعي للاستقالة

(مفهوم الاستقالة)

تمهيد وتقسيم

تقتضى دراسة التنظيم التشريعي للاستقالة الوقوف على مفهومها فى البداية، لذلك سنتناول على التوالى تعريف الاستقالة (المطلب الأول)، وماهية طبيعتها القانونية (المطلب الثانى).

المطلب الأول

تعريف الاستقالة

لم يورد المشرع فى كل من مصر وفرنسا تعريفاً للاستقالة، واكتفى كل منهما بإبراز سمتها الرئيسية، وهى أنها صادرة من العامل، فقررت المادة "١١٩" من قانون العمل المصرى رقم "١٢" لسنة ٢٠٠٣^(١) أن «لا يَعتد باستقالة العامل...»، وجاء فى مشروع قانون العمل الجارى إعداده أن «للعامل أن يقدم استقالته...»^(٢)، وأورد المشرع الفرنسى أحكام الاستقالة فى المبحث الخاص بإنهاء عقد العمل بمبادرة من العامل^(٣).

وحرص كل من الفقه والقضاء على تعريف الاستقالة، فعرفها الفقه بأنها تصرف قانونى بالإرادة المنفردة، يُعلن العامل بموجبه بطريقة واضحة لا يكتنفها الغموض عن إرادته الجادة فى إنهاء عقد العمل^(٤)، أو هى حق العامل فى أن

(١) الجريدة الرسمية - العدد "١٤" مكرر فى ٧ أبريل ٢٠٠٣.

(٢) م ١٤٤.

(٣) Art. L. 1237-1 et s. C. trav

(٤) CAMERLYNCK (G. - H.) «Le contrat de travail», Tome I, Dalloz, Paris, 2^e éd. 1982, p. 364, n° 333, COEURET (A.), GAURIAU (B.) et MINÉ

يقطع رابطة العمل اختياراً، ويلحق بها أثرها بمجرد تقديمها دون تعليق على قبول صاحب العمل لها^(١).

ولم يختلف تعريف القضاء للاستقالة عن التعريف الفقهي لها فعرّفها بأنها تصرف بالإرادة المنفردة يعلن العامل من خلاله بوضوح لا لبس فيه رغبته في إنهاء عقد العمل^(٢)، وأنها مظهر من مظاهر إرادة الموظف اعتزال الخدمة^(٣). والاستقالة - بذلك - إنهاء لعقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل^(٤)، لا

(M.) «Droit du travail», Sirey, Paris 2006, p. 373, n° 513, GAUDU (F.) et BERGERON – CANUT (F.) «Droit du travail», Dalloz, Paris, 8^e éd. 2022, p. 331, n° 376, MAZEAUD (A.) «Droit du travail», Montchrestien, Paris, 2^e éd. 2000, p. 338, n° 549.

في نفس المعنى د. محمود جمال الدين زكي «قانون العمل» - القاهرة - الطبعة الثالثة ١٩٨٣ - ص ٥٩٧.
(١) د. مصطفى عبد الحميد عدوى «الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادي في عقد العمل غير محدد المدة» - ١٩٩٠ - ص ١١٩.

(٢) Cass. soc. 24 juin 2020, n° 18-24.975, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042088673, Cass. soc. 31 oct. 2007, n° 06-41.407, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007522154, Cass. soc. 9 mai 2007, Bull. civ. V, n° 70.

(٣) نقض مدني - الطعن رقم ٧ لسنة ٧٧ ق - جلسة ١١ ديسمبر ٢٠٠٧ - مكتب فني س ٥٨ - ق ٥ - ص ٣٧، نقض مدني - الطعن رقم ٤٩ لسنة ٦٥ ق - جلسة ١٤ مايو ١٩٩٦ - مكتب فني س ٤٧ - ج ١ (رجال قضاء) - ق ٥ - ص ٢٦، نقض مدني - الطعن رقم ١٣ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٩ يناير ١٩٧٦ - مكتب فني س ٢٧ - ج ١ (رجال قضاء) - ق ٥ - ص ١٤، المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٢٠٤١ لسنة ٤٩ ق - جلسة ٦ مارس ٢٠٠٥ - مكتب فني س ٥٠ - ج ١ - ص ٧٢٥ - ق ١٠٣.

(٤) د. عبد الودود يحيى «شرح قانون العمل» - دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٨٩ - ص ٢٩٧، د. محمد علي عمران «الوسيط في شرح قانون العمل الجديد» - ١٩٨٦ - ص ٢٧٥، د. محمود جمال الدين زكي «عقد العمل في القانون المصري» - القاهرة - الطبعة الثانية ١٩٨٢ - ص ١١٥، د. همام محمد محمود «عقد العمل الفردي» - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ٢٠٠١ - ص ٧٩٩.

يتوقف انتاجها لآثارها على قبول صاحب العمل لها^(١)، فهي تتم بمجرد تقديمها، ومن ثم لا يحول دون إعمال أثرها التأشير عليها بالحفظ من صاحب العمل، أو قول صاحب العمل أن العامل مازال يعمل لديه بعد أن أنهى العامل عمله بإرادته المنفردة^(٢)، فرضاء العامل شرط لقيام علاقة العمل واستمرارها^(٣).

ويبين مما سبق أن الاستقالة باعتبارها إنهاء لعقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل تختلف عن صور إنهاء عقد العمل الأخرى، كالإنهاء الاتفاقى والذى يفترض تلاق إرادتى العامل وصاحب العمل على الإنهاء، والفصل الذى يصدر من المحكمة (فى القانون المصرى) ومن صاحب العمل (فى القانون الفرنسى)^(٤).

ويرتبط حق العامل فى الاستقالة بعقد العمل غير محدد المدة، إذ أجاز المشرع لكل من طرفيه إنهاءه بالإرادة المنفردة، فالاستقالة هى الصورة المقابلة لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

وحق إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادة أحد الطرفين ليس حكراً على عقد العمل، بل يشترك فيه جميع العقود غير محددة المدة أياً كان موضوعها^(٥)، وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن اتجاه طرفى العقد إلى إبرام عقد غير محدد المدة يعنى رغبتهما فى إعطاء كل منهما الحق فى إنهائه بالإرادة المنفردة^(٦)، إلا أن هذا الحق ليس حقاً

(١) د. فتحى عبد الصبور «الوسيط فى قانون العمل» - الجزء الأول - ١٩٨٥ - ص ٧٤٤،

د. مصطفى عبد الحميد عنوى - مرجع سابق - ص ١١٩، د. عبد الوود يحيى - مرجع سابق - ص ٢٩٨.

(٢) نقض مدنى الطعن رقم ٤٩٦ لسنة ٣٧ ق - جلسة ٢٣ مارس ١٩٧٤ - مكتب فنى س ٢٥ - ج ١ - ق ٨٦ - ص ٥٣١.

(٣) د. عبد الوود يحيى - مرجع سابق - ص ٢٩٧.

(٤) AUZERO (G.), BAUGARD (D.) et DOCKÈS (E.) «Droit du travail», Dalloz, Paris, 33^e éd. 2019, p. 505.

(٥) OLLIER (P. - D.) «Le droit du travail» - Librairie Armand Colin - Paris 1972 - p. 144.

(٦) د. حسن كيرة «أصول قانون العمل - عقد العمل» - منشأة المعارف - الإسكندرية - الطبعة الثالثة ١٩٧٩ - ص ٧٥٤.

مطلقاً بل وضع له المشرع بعض الضوابط التي تمنع التعسف في استخدامه.

ومنح طرفى العقد غير محدد المدة حق إنهائه بالإرادة المنفردة يُعد استثناء على قاعدة الأثر الملزم للعقد^(١)، يبرره عدم إقرار المشرع للعقود المؤبدة، ويكتسى هذا الحق طابعاً خاصاً وأهمية واضحة في مجال عقد العمل، وعلى الأخص بالنسبة للعامل، إذ يتنافى عقد العمل المؤبد مع حرية في العمل وحرية الشخصية^(٢) على السواء: فالعامل يتبع صاحب العمل تبعية قانونية بموجب عقد العمل، ولا يجوز أن تكون هذه التبعية مؤبدة^(٣)، وإلا تحولت علاقة العمل لصورة حديثة من العبودية والعمل الجبرى^(٤)، ويفقد العامل من خلالها حرية الشخصية وحرية في العمل بشقيها الإيجابى والسلبي (حرية عدم العمل)^(٥)، لذلك يظل للعامل الحق في استرداد حرية في العمل واستقلاله في أدائه والتخلص من تبعيته لصاحب العمل متى شاء، شريطة احترامه للقواعد القانونية المنظمة لحق الاستقالة.

وحق العامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة من النظام العام، ومن ثم لا يجوز الاتفاق على حرمانه منه سواء في عقد العمل أو في اتفاق لاحق، ونزول العامل عن هذا الحق يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً^(٦)، بينما

(١) د. السيد عيد نايل «الوجيز في قانون العمل الجديد» - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠١٢/٢٠١١ - ص ٢٥٣، د. نبيلة إسماعيل رسلان «عقد العمل» - ١٩٩٨/١٩٩٩ - ص ٣٥٦.

(٢) حظر المشرع في المادة ٤٩ مدنى النزول عن الحرية الشخصية.

(٣) د. إسماعيل غانم «قانون العمل» - مكتبة عبد الله وهبه - القاهرة ١٩٦١ - ص ٤٥٩.

(٤) قرب: DOCKÈS (E.) «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2^e éd. 2007, p. 343.

(٥) تنص المادة ١٢ من الدستور المصرى المعدل لسنة ٢٠١٩ على أن «العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة، ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل».

(٦) محمد عزمى البكرى «مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد» - الجزء الثانى - ١٩٨٦ - ص ٤١٥، ص ٤١٥، د. محمد لبيب شنب «شرح قانون العمل» - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٦٤ - ص ٣٤٧.

بينما حق صاحب العمل فى إنهاء العقد بإرادته المنفردة لا يتعلق بالنظام العام، ومن ثم يجوز الاتفاق على حرمانه منه^(١).

والحكمة من التفرقة بين العامل وصاحب العمل فى هذا الشأن هى اختلاف مركزيهما فى عقد العمل، ومن ثم اختلاف أثر تأييد العقد على كل منهما: فسلب حق العامل فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة يمثل - كما سبق البيان - اعتداء على حريته فى العمل وعلى حريته الشخصية، فيبقى تابعاً لصاحب العمل طيلة حياته، ويستحيل عليه تغيير عمله، ولو اقتضت مصلحته هذا التغيير، كما لو لاح له عمل أفضل أو بأجر أكبر، أما بالنسبة لصاحب العمل فالأمر مختلف فالتزاماته المترتبة على عقد العمل لا تمس حريته الشخصية، ومن ثم فقد يمس تأييد العقد إدارته للعمل ومصالحه المالية، ولكنه لا يقترب من شخصه أو حرياته الأساسية.

المطلب الثانى

الطبيعة القانونية للاستقالة

سبق أن بينا أن الاستقالة هى إنهاء لعقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل، وأنها مظهر من مظاهر إرادة العامل فى اعتزال الخدمة^(٢)، ومن ثم فهى تصرف بالإرادة المنفردة تنطبق عليها جميع أحكام التصرف بالإرادة المنفردة^(٣). والإرادة المنفردة تصرف قانونى يهدف إلى إحداث أثر قانونى، دون حاجة إلى إرادة أخرى تتوافق معها^(٤).

(١) د. محمد حسين منصور «قانون العمل» - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية ٢٠٠١ - ص ٤٠٧، د.

إسماعيل غانم - مرجع سابق - ص ٤٦٠، د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص ٣٤٧.

(٢) انظر ما سبق - المطلب السابق.

(٣) سنتناول هذه الأحكام بشيء من الإيجاز نظراً لأنها أحكام عامة لا خصوصية فيها للاستقالة، ونحيل - لمزيد من التفصيل - للمؤلفات الخاصة بمصادر الالتزام.

(٤) د. فواز صالح «الإرادة المنفردة بوصفها مصدراً للالتزام» - مجلة جامعة دمشق للعلوم

والاستقالة كعمل قانونى من جانب واحد لا تنتج أثرها إلا فى الوقت الذى تتصل فيه بعلم من وُجهت إليه، ويعتبر وصولها قرينة على العلم بها مالم يقيم الدليل على عكس ذلك^(١)، وقد قُضى تطبيقاً لذلك بأن العامل لا يستطيع أن يسحب استقالته إذا اتصلت بعلم صاحب العمل ولو كان الأخير لم يقبلها بعد، لأن الاستقالة تنتج أثرها دون حاجة لقبول صاحب العمل^(٢)، فهي ليست إيجاباً يحتاج لقبول من وُجه إليه ولا يلزم أن تكون مسببة^(٣).

الاقتصادية والقانونية - المجلد ٢٨ - العدد الأول - ٢٠١٢ - ص ١٣٣.

(١) م ٩١ مدنى.

(٢) القاهرة الابتدائية جلسة ٣٠ مايو ١٩٥٥ - مدونة الفكهانى - ج ١ - ص ٣٤٤ - رقم ٢٨٩.

(٣) د. عبد الودود يحيى - مرجع سابق - ص ٢٩٨.

الفصل الأول

أركان الاستقالة وشروط صحتها

تمهيد وتقسيم

منح المشرع في كل من مصر وفرنسا كلاً من العامل وصاحب العمل حق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، وحرص المشرع في البلدين على تنظيم إنهاء العقد من جانب صاحب العمل تنظيمياً تفصيلياً لما لانتهاء علاقة العمل من آثار سلبية - وغالباً وخيمة - على حياة العامل وحياة من يعولهم، إذ يفقد بانتهائها مصدر دخله الذي يعول عليه - عادة - في معيشته، لذلك وضع المشرع ضوابط صارمة لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل تحدد نطاقه وتقيده.

ورغم أن الاستقالة هي الصورة المقابلة لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، إلا أن المشرع في البلدين لم يولها ذات الاهتمام من التنظيم والتحديد، ومرد ذلك إلى أن تأثر صاحب العمل بإنهاء العامل لعقد العمل بإرادته المنفردة يكون - عادة - محدوداً حتى في حالة الإنهاء التعسفي للعقد، ولا يمكن مقارنة آثاره على صاحب العمل بالآثار السلبية التي يربتها إنهاء العقد على حياة العامل.

وأخضع المشرع في كل من مصر وفرنسا الاستقالة للأحكام العامة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، والتي تنطبق على الإنهاء من جانب صاحب العمل والإنهاء من جانب العامل رغم اختلاف مركزيهما، وقنع المشرع في كل من البلدين بتنظيم محدود للاستقالة، فخصها قانون العمل المصري بمادة واحدة، وكان مشروع قانون العمل أكثر سخاء منه فخصص لها مادتين شأنه في ذلك شأن المشرع الفرنسي.

واستطاع الفقه والقضاء إكمال هذا النقص التشريعي، ووضع نظرية متكاملة للاستقالة توضح أركانها وشروط صحتها وكذلك آثارها.

وسنتناول في هذا الفصل على التوالي أركان الاستقالة (المبحث الأول)، وشروط صحتها (المبحث الثاني).

المبحث الأول أركان الاستقالة

يتعين لانعقاد الاستقالة أن تصدر من شخص ذى أهلية (المطلب الأول)، وأن ترد على عقد عمل غير محدد المدة (المطلب الثانى)، وأن يخطر العامل صاحب العمل برغبته فى إنهاء العقد (المطلب الثالث).

المطلب الأول الأهلية

يجب أن تصدر الاستقالة من عامل ذى أهلية، والأهلية المتطلبة لإنهاء العقد هى ذاتها الأهلية المتطلبة لإبرامه^(١)، وسنتناول أحكام أهلية العامل فى كل من مصر (الفرع الأول)، وفرنسا (الفرع الثانى).

الفرع الأول فى مصر

تختلف الأهلية المتطلبة فى العامل لإبرام عقد عمل خاضع لقانون العمل، عن تلك المتطلبة لإبرام عقد عمل خاضع للقانون المدنى، ففيما يتعلق بعقود العمل الخاضعة لقانون العمل حظر المشرع تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر^(٢)، وأجاز قانون الولاية على المال، بشأن عقود العمل الخاضعة للقانون المدنى، للقاصر المميز الذى

(١) د. السيد عيد نايل «قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٣/٢٠٠٤ - ص ٤٢٥، د. السيد محمد السيد عمران «شرح قانون العمل الجديد» - الفتح للطباعة والنشر - الإسكندرية ٢٠١٥ - ص ٣٥٣، د. عبد الودود يحيى - مرجع سابق - ص ٣١٢، يُراجع بشأن أهلية إبرام عقد العمل مؤلفنا «إشكاليات التنظيم التشريعى لعقد العمل محدد المدة - دراسة مقارنة» - مجلة القانون والاقتصاد - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - العدد ٩٧ - سنة ٢٠٢٤ - ص ٣٩٢ وما بعدها.

(٢) م ٩٩ عمل.

يبلغ عمره سبع سنوات على الأقل أن يبرم عقد عمل دون حاجة لإذن وليه أو الوصى عليه^(١)، والرخصة التي منحها المشرع للقاصر لإبرام عقد العمل بصفته عاملاً لا تحول دون أن يتعاقد عنه وليه أو الوصى عليه^(٢).

وحظر مشروع قانون العمل تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة^(٣).

الفرع الثاني

فى فرنسا

حدد المشرع سن العمل بستة عشر عاماً^(٤)، وأجاز للقصر الذين تتعدى أعمارهم الرابعة عشر العمل خلال الإجازات المدرسية فى أعمال تتناسب مع أعمارهم شريطة أن يحصلوا على راحة فعلية لا تقل مدتها عن نصف مدة الإجازة^(٥).

وأجاز المشرع الفرنسى للطفل الأقل من ستة عشر عاماً المشاركة بأى صفة كانت فى بعض الأنشطة بعد الحصول على إذن فردى مسبق من السلطة الإدارية^(٦).

(١) م ٦٢ من قانون الولاية على المال رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢.

(٢) د. محمد حلمى مراد «قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» - مطبعة نهضة مصر - القاهرة - الطبعة الرابعة ١٩٦١ - ص ٢٤٥.

(٣) م ٥٨ من المشروع.

(٤) Art. L. 4153-1 C. trav.

(٥) Art. L. 4153-3 C. trav.

(٦) وهذه الأنشطة هى:

٠١- الأعمال الاستعراضية سواء مستقرة أو متجولة.

٠٢- شركة أفلام، راديو، تليفزيون، تسجيلات صوتية أياً ما كانت وسيلة تواصلهم مع الجمهور.

٠٣- العمل فى عروض الأزياء.

٠٤- فى الشركات أو الجمعيات التى تهدف إلى المشاركة فى مسابقات ألعاب الفيديو.

٠٥- لدى صاحب عمل يتمثل نشاطه فى إجراء تسجيلات سمعية - بصرية يكون موضوعها الرئيس

طفل دون السادسة عشر من العمر، بهدف توزيعها من أجل الربح على منصات مشاركة فيديوهات.

المطلب الثانى

وجوب أن يكون عقد العمل غير محدد المدة

يقتصر حق الاستقالة على العامل ذى العقد غير محدد المدة فحسب، فالعامل بعقد عمل محدد المدة ليس له - من حيث المبدأ - حق تقديم استقالته، والمشرع فى كل من مصر وفرنسا لم يستثن الأخير صراحة من حق تقديم الاستقالة، ولكن يستتبط هذا الحكم فى القانون المصرى من ورود النص الخاص بالاستقالة فى قانون العمل ضمن أحكام انقضاء عقد العمل غير محدد المدة^(١)، وتأكيد المشرع أنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء^(٢)، كما أورد قانون العمل الفرنسى أحكام الاستقالة^(٣) فى الباب الخاص بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة^(٤)، المبحث الخاص بالإنهاء بمبادرة العامل، وأجاز المشرع الفرنسى - بدوره - إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بمبادرة من صاحب العمل أو العامل أو بالاتفاق بينهما بالشروط التى حددها المشرع، كما قرر القانون المدنى الفرنسى أنه يجوز دائماً إنهاء إيجار الخدمات الذى يتم دون تحديد مدة بإرادة أحد الطرفين المتعاقدين^(٥)، مما يقطع باتجاه المشرع فى البلدين إلى قصر الاستقالة على العقود غير محددة المدة.

Art. L. 7124-1 C. trav.

(١) وردت أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى المواد من ١١٠ إلى ١٢٢، ووردت الأحكام الخاصة بالاستقالة فى المادة ١١٩.

(٢) م ١/١١٠ عمل.

(٣) Art. L. 1237-1 et s. C. trav.

(٤) D'art. L. 1231-1 à L. 1238-5 C. trav.

(٥) Art. 1780/2 C. civ.، وتؤكد محكمة النقض منذ القرن التاسع عشر أن تأجير الخدمات دون تحديد مدة يمكن أن يتوقف دائماً بالإرادة الحرة لأحد الطرفين المتعاقدين، مع مراعاة فترة الإخطار التى يقررها العرف، وكذلك شروط الاتفاق الصريحة أو الضمنية،

Cass. soc. 5 févr. 1872, Bull. civ., n° 25, D. 1873, I, 63.

ومنح طرفى عقد العمل غير محدد المدة حق إنهائه بالإرادة المنفردة أمر منطقي ذلك أن المشرع لا يُقر العقود المؤبدة، وعقد العمل المؤبد يتنافى مع حرية العمل والحرية الشخصية للعامل، ويُبقي العامل تابعاً لصاحب العمل طيلة حياته، ويجعله في مركز أقرب لمركز الرقيق في العهود السابقة، إذ يجعل من المستحيل عليه إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، ولو لاح له عمل أفضل أو أراد أن يتحرر من تبعيته لصاحب العمل^(١).

وقصر حق العامل في الاستقالة على العقد غير محدد المدة دون العقد محدد المدة أمر منطقي، فالعقد محدد المدة يُبرم لمدة محددة أو لإنجاز عمل معين، ومن ثم يتسم بالصلابة والاستقرار طوال مدته، ويرتب كل من طرفيه أوضاعه على أساس استمرار العقد لحين انتهاء مدته أو إنجاز العمل الذي أُبرم العقد لإنجازه، فيطمئن العامل لاستمرار العمل وحصوله على الأجر، ويضمن صاحب العمل استمرار عمل العامل لديه طوال مدة العقد، وعلى ذلك فإقدام أحد طرفي العقد محدد المدة على إنهائه قبل انتهاء مدته يُربك الطرف الآخر ويضر به لا محالة، فإذا أنهاه صاحب العمل أضر بالعامل بفقده أجره الذي يُعول عليه - غالباً - في معيشتة، وإذا أنهاه العامل أضر بمصالح صاحب العمل إذ لا يكون مستعداً لمواجهة آثار انتهاء العقد، ويحتاج لبعض الوقت للبحث عن عامل بديل للعامل المستقيل، فضلاً عن أن إنهاء عقد العمل إنهاءً مبكراً يُعد إخلالاً بالالتزام العقدي الذي يقع على عاتق طرفيه باحترام العقد حتى نهاية مدته أو إنجاز العمل الذي أُبرم العقد لإنجازه^(٢)، وعلى ذلك يجب على طرفيه الالتزام به حتى نهاية مدته أو إتمام العمل الذي أُبرم العقد لإنجازه ولا يجوز لأى من طرفيه إنهاؤه قبل ذلك إلا في الأحوال التي أجاز فيها

(١) في تفصيل ذلك راجع ما سبق - المبحث التمهيدي.

(٢) تقرر المادة ١/١٤٧ مدني أن «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون».

القانون ذلك، إذ أجاز كل من المشرعين المصرى والفرنسى للعامل - استثناءً - الاستقالة رغم ارتباطه بعقد عمل محدد المدة مع صاحب العمل، فى حالات محددة على سبيل الحصر^(١).

وفى القانون المصرى أورد المشرع استثناءً على الأصل العام مؤداه أنه إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر^(٢).

ويهدف هذا الاستثناء إلى التوفيق بين اعتبارين متعارضين، حماية حرية العامل فى العمل من جهة، وتوفير حماية للمتعاقدین بتقرير قدر من الاستقرار للعقد من جهة أخرى، فلو ترك الأمر للقواعد العامة ما كان العامل يستطيع إنهاء العقد محدد المدة قبل انتهاء مدته مهما طال، ولو كان فى إنهاءه مصلحة له، فهذا الاستثناء يعطى للعامل فرصة التحول إلى نشاط اقتصادى جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بحياة أفضل^(٣)، وحرص المشرع فى ذات الوقت على ضمان استقرار العلاقات التعاقدية فى العقود محددة المدة، فوضع حداً أدنى لمدتها لا يجوز للعامل استخدام مكنة الإنهاء إلا بانقضائها، وقدر المدة الدنيا فى هذه الحالة بخمس سنوات، فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، أو زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه عند انقضاء خمس سنوات^(٤)، واشترط المشرع إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر لتفادى مفاجئته بالإنهاء، وحتى يتسنى له تدبر أمره خلال مهلة الإخطار، والبحث عن عامل بديل للعامل الراغب فى الإنهاء.

(١) راجع فى ذلك تفصيلاً مؤلفنا «إشكاليات التنظيم التشريعى لعقد العمل محدد المدة - دراسة مقارنة» - مرجع سابق - ص ٤٨٢ وما بعدها.

(٢) م ١/١٠٤ عمل.

(٣) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٤) م ١٠٤، ٢/١٠٦ عمل.

وإذا أبرم العقد لإنجاز عمل معين واستغرق إنجازه مدة تزيد على خمس سنوات، فإن هذه الحالة لا تخضع للاستثناء السابق ذكره، بل يجب على العامل - حينئذ - أن يحترم العقد إلى نهاية مدته أى حتى إتمام العمل الذى أبرم العقد لإنجازه^(١)، وهذا الحكم منطقي، فالعامل إذ يبرم العقد لإنجاز عمل معين فإنه يعلم - ولو على وجه التقريب - المدة اللازمة لإتمام هذا العمل، وبالتالي فهو يعلم مسبقاً مدة العقد، كما أنه يجب توفير الاستقرار فى علاقات العمل، ويجب إسباغ بعض الحماية على صاحب العمل، فلا يجوز للعامل أن يترك العمل بعد خمس سنوات وقبل تمام إنجازه مما يُربك العمل، ويضر بمصالح صاحب العمل.

وأجاز المشرع المصرى للعاملة أن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام قانون العمل أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعى^(٢)، فقد قدر المشرع أن العاملة قد لا تستطيع التوفيق بين عملها ومسئولياتها كزوجة وأم، فغلب مصلحة الأسرة، ولحماية الروابط الأسرية والأمومة، أجاز للعاملة أن تنهى العقد بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها، ولو كان العقد محدد المدة ولم تنته مدته بعد.

ويشترط لإعمال الأحكام السابقة أن تخطر العاملة صاحب العمل كتابةً برغبتها فى إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل أو الإنجاب خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال^(٣).

وفى حالة الزواج يبدأ احتساب مدة الثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج

(١) م ١٠٧ عمل.

(٢) م ١/١٢٨ عمل.

(٣) م ٢/١٢٨ عمل.

لا من تاريخ الخطبة السابق ولا من تاريخ الدخول اللاحق^(١). ويستوى أن يكون هذا الزواج هو الزواج الأول للعاملة أم سبق لها الزواج قبل ذلك، وفي حالة الحمل أو الإنجاب يستوى أن يكون هذا هو الحمل أو الطفل الأول لها أم لا.

وأراد المشرع من تحديد مدة معينة يتعين على العاملة أن تظهر رغبتها في إنهاء العقد خلالها ألا يترك الأمر معلقاً مما يهدد مصلحة العمل، ويترك صاحب العمل في حيرة مما سيستقر عليه رأى العاملة التي تزوجت أو أنجبت^(٢).

وإذا لم تقم العاملة بإنهاء عقد العمل بسبب الزواج أو الحمل أو الإنجاب خلال المدة المحددة قانوناً سقط حقها في إنهاء العقد للأسباب المتقدمة، ويخضع إنهاؤها للعقد بعد ذلك للقواعد العامة، فإذا أنهت العقد محدد المدة قبل انتهاء مدته، وقبل مضي خمس سنوات على التفصيل السابق بيانه كانت مسئولة قبل صاحب العمل عن الإنهاء المبسر للعقد.

وأجاز المشرع الفرنسي - بدوره - للعامل إنهاء العقد محدد المدة إنهاءً مبسراً بإرادته المنفردة في حالات محددة على سبيل الحصر، وهذه الحالات هي: إذا وجد العامل عملاً آخر بعقد عمل غير محدد المدة^(٣)، وفي حالة الخطأ الجسيم من صاحب العمل^(٤).

وإذا أنهى العامل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو إنجاز العمل الذي أبرم العقد لإنجازه في غير الأحوال التي أجاز فيها المشرع ذلك كان مسئولاً قبل صاحب العمل مسئولية عقدية، ويلزم بتعويضه عن الأضرار التي أصابته نتيجة الإنهاء المبسر للعقد، ويُقدر التعويض بالنظر لما لحق صاحب العمل من خسارة وما فاتته من كسب لإنهاء العامل العقد قبل انتهاء مدته.

(١) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص ٧٢٨.

(٢) د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص ٣٩٠.

(٣) Art. L. 1243-2 C. trav.

(٤) Art. L. 1243-1C. trav.

المطلب الثالث

الإخطار

ألزم المشرع العامل الراغب فى الاستقالة بإخطار صاحب العمل برغبته فى إنهاء العقد قبل الإنهاء بمدة معينة كتابة^(١)، وتتطلب دراسة الإخطار بالاستقالة تناول تعريفه (الفرع الأول)، والوقوف على الهدف من تطلب المشرع كتابته، وهل الأخيرة مطلوبة لانعقاد الاستقالة أم لصحتها (الفرع الثانى).

الفرع الأول

تعريف الإخطار

يُعرف الإخطار بالاستقالة بأنه إعلان يوجهه العامل إلى صاحب العمل متضمناً رغبته الأكيدة فى إنهاء العقد بمجرد انتهاء المهلة التى يستوجبها القانون^(٢).

ولا يُشترط أن تكون الاستقالة مسببة^(٣)، فالعامل غير مُلزم بأن يذكر فى الإخطار السبب الذى دفعه لتقديم الاستقالة، وهو غير مُلزم بذكر سبب الاستقالة حتى أمام القضاء^(٤)، فالاستقالة تصرف منقطع الصلة بسببه^(٥)، وهى

(١) م ١/١١٠ عمل، م ١٢٣ من المشروع.

(٢) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى «الوسيط فى التشريعات الاجتماعية - الجزء الثانى - شرح عقد العمل الفردى» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٩ - ص ٨٤٢، د. محمد ليبب شنب - مرجع سابق - ٣٤.

(٣) محمد عزمى البكرى - مرجع سابق - ص ٤٨٥،

Cass. soc. 22 juin 1994, Bull. civ. V, n° 204, DEYRIEUX (A.) «Contrat de travail du recrutement à la rupture», Delmas, Paris, 3^e éd. 1998, p. 98, n° 859, DUCLOS (J.) «La requalification de la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail», www.village-justice.com/articles, publié le 2 janv. 2020.

(٤) Cass. soc. 22 juin 1994, précité.

(٥) د. محمود جمال الدين زكى «عقد العمل» - مرجع سابق - ص ١٠٤٠.

حق للعامل له أن يستعمله كما يشاء^(١)، شريطة عدم التعسف في استعماله.

ويتعين أن تكون صيغة الإخطار قاطعة الدلالة واضحة في التعبير عن رغبة العامل في إنهاء العقد^(٢)، ومن ثم لا يُعد إخطاراً بالاستقالة إخطار العامل لصاحب العمل بعدم رضاه عن ظروف العمل أو مطالبته بتحسينها أو بزيادة الأجر ولو تكررت هذه المطالبة.

وحظر المشرع تعليق الإخطار على شرط واقف أو فاسخ^(٣)، وقد ذهب جانب من الفقه - بحق - إلى أنه إذا كان لا يجوز تعليق الإخطار بالاستقالة على شرط إرادى محض من جانب العامل^(٤) يتوقف تحقيقه على إرادته إذ يكون هذا الشرط باطلاً وينسحب البطلان إلى الاستقالة ذاتها^(٥)، إلا أنه يجوز أن يُعلق على شرط إرادى من جانب صاحب العمل، ويُفارق - في هذا الصدد - بين حالتين^(٦):

الحالة الأولى: إذا وضع العامل شرطاً في الاستقالة كاحتجاج على تصرف أو قرار من صاحب العمل، أى أنه يستقيل كرد فعل لإصدار صاحب العمل القرار المذكور، وإصراره على تنفيذه، فإذا تراجع صاحب العمل عنه اعتبرت الاستقالة كأن لم تكن ولا يُعتمد بها فهي شكوى أقرب منها إلى الاستقالة.

الحالة الثانية: يضع العامل شرطاً بتحقيقه يستقيل، فإذا رغب صاحب

(١) محمد عزمى البكرى - مرجع سابق - ص ٤٨٥ - ٤٨٦.

(٢) د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص ٣٥٠.

(٣) م ١/١١٢ عمل، م ١٣٥ من المشروع.

(٤) د. أكنم أمين الخولى «دروس في قانون العمل» - القاهرة ١٩٥٧ - ص ٢٤١.

(٥) د. فتحى عبد الرحيم عبد الله «مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» - الجزء الأول ١٩٩٣ - ص ٧٣٠.

(٦) فى عرض هذا الرأى د. محمد عجيز «الاستقالة - دراسة فى ضوء قانون العمل الجديد» - دار دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٨ - ص ٦٠ - ٦١ والمراجع المشار إليها فيه، د. محمود جمال الدين زكى «عقد العمل» - مرجع سابق - ص ١٠٣٩.

العمل في قبول الاستقالة تعين عليه إجابة العامل لطلبه أولاً، فهذا الشرط ترتبط به الاستقالة، وعدم تحقيقه يجعلها كأن لم تكن، ففي هذه الحالة تكون الاستقالة مقرونة بطلب يطلب العامل من صاحب العمل تحقيقه، فإذا لم يستجب صاحب العمل لطلب العامل تبدأ الاستقالة في تحقيق آثارها.

وغنى عن البيان أن رفض صاحب العمل لطلب العامل لا يجعل الإنهاء يُنسب إليه^(١).

والإخطار بالاستقالة عمل قانوني من جانب واحد لا ينتج أثره إلا في الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه إليه، ويعتبر وصوله قرينة على العلم به ما لم يقدّم الدليل على عكس ذلك^(٢)، ورفض صاحب العمل استلام الإخطار بالاستقالة لا ينفي وجوده أو علم صاحب العمل به، ومن ثم لا يعطل ترتيب الإخطار لآثاره^(٣).

الفرع الثاني

الكتابة

لم يتطلب المشرع الفرنسي أى شكل خاص للاستقالة ولم يشترط أن يكون الإخطار بالاستقالة كتابة^(٤)، ومن ثم يمكن أن تكون مكتوبة أو شفوية^(٥)، وقد

(١) د. همام محمد محمود - مرجع سابق - ص ٧٩٩.

(٢) م ٩١ مدنى، د. عبد الرزاق السنهورى «الوسيط فى شرح القانون المدنى - نظرية الالتزام بوجه عام - مصادر الالتزام - المجلد الأول» - الطبعة الثالثة ١٩٨١ - ص ص ٢٢٦ وما بعدها.

(٣) استئناف القاهرة - جلسة ٢٩ نوفمبر ١٩٥٥ - مدونة الفكهاني ج ٣-١ - ص ٧٢٧ - رقم ٦٦٩.

(٤) DEYRIEUX (A.), op. cit., p. 98, n° 859.

(٥) Cass. soc. 20 juill. 1967, Bull. civ. IV, n° 503.

ويُلزم بعض اتفاقيات العمل الجماعية الطرف الراغب فى إنهاء عقد العمل أن يخطر الطرف الآخر بذلك كتابة، وقد ذهبت محكمة النقض إلى أن عدم مراعاة هذا الإجراء الشكلى لا يمنع القضاء من الإقرار بوجود استقالة،

Cass. soc. 10 déc. 1980, Bull. civ. V, n° 650.

وقد تنتج الاستقالة من تصرفات العامل التي تظهر بوضوح رغبته فى الاستقالة فتوجد استقالة - على الرغم من تخلف كتابتها - من إظهار إرادة واضحة وحرّة للعامل للاستقالة، وعدم كتابة الاستقالة قد يثير بعض الصعوبات بشأن إثبات وجودها أو تاريخها، فضلاً عن أنه يزيد من احتمالات وجود استقالات متسلسلة غير مدروسة، وإذا كانت الاستقالة المكتوبة أفضل من الشفهية فيما يتعلق بالإثبات والتريث فى اتخاذ قرار الاستقالة، إلا أن وجودها لا يجزم بأنها كانت تعبيراً عن إرادة حرّة واضحة للعامل.

وتطلب المشرع المصرى أن تكون الاستقالة مكتوبة، فقررت المادة ١١٩ من قانون العمل أنه «لا يُعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة....».

ولم يشترط المشرع المصرى شكلاً معيناً لكتابة الاستقالة، ومن ثم قد يكون الإخطار بالاستقالة بورقة عرقية أو رسمية، فيصح أن يكون بخطاب مسجل بعلم الوصول، أو يُسلم باليد إلى المسئول بالإدارة المختصة، أو يرسل بالفاكس أو بالبريد الإلكتروني أو برسالة ترسل على تطبيقات التواصل الاجتماعى كالفايس بوك أو الواتس آب^(١).

وقد قُضى - تطبيقاً لذلك - بأن «ليس فى القانون ما يوجب أن يكون إظهار الرغبة فى إنهاء العقد بطريق معين، فقد يكون بإعلان على يد مُحضر، وقد يكون بخطاب موصى عليه بعلم الوصول، كما لا يهم إن كان المرسل إليه قد تسلم الخطاب أو رفض استلامه»^(٢).

ينبنى على ما سبق أنه لا يُشترط فى الإخطار بالاستقالة وسيلة كتابية معينة، ولا تُشترط فيه صيغة معينة أو تضمينه عبارات محددة أو بيانات معينة، فالعبرة

(١) راجع نقض مدنى الطعن رقم ٩٨٧ لسنة ٦٩ ق - جلسة ٢٢ يونيو ٢٠٠٠ - مكتب فنى س ٥١ - ج ١ - ص ٨٣٧ - ق ١٥٦، حيث اعتبرت محكمة النقض الاستقالة المرسلة بالفاكس مبدأً ثبوت بالكتابة تُعادل الكتابة متى أكملها الخصم بشهادة الشهود والقرائن.

(٢) استئناف القاهرة - جلسة ٢٩ نوفمبر ١٩٥٥ - سابق الإشارة إليه.

يكون الإخطار واضح الدلالة على رغبة العامل الأكيدة فى الاستقالة.

وثار التساؤل حول إذا ما كانت الكتابة ركناً فى الاستقالة لا تتعقد حال تخلفها أم أنها مطلوبة للإثبات فحسب.

نصت المادة "١١٩" من قانون العمل على أن «لا يُعتمد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة...».

وأكدت المذكرة الإيضاحية لقانون العمل أن «وقد قصد من اشتراط أن تكون استقالة العامل مكتوبة وضع قيد شكلى لإثبات هذه الاستقالة حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية».

ويبدو التناقض واضحاً بين عبارة نص المادة ١١٩ عمل وما جاء بالمذكرة الإيضاحية، بل إن التناقض جلى بين عبارات المذكرة الإيضاحية ذاتها: فالشق الأول منها يؤكد أن كتابة الاستقالة قيد شكلى أى أنها مطلوبة للإثبات فحسب، ومن ثم فإن تخلفها لا يعنى عدم وجود الاستقالة، بينما الشق الثانى من ذات العبارة يؤكد أن الكتابة مطلوبة لوجود الاستقالة ذاتها وتخلفها ينفى وجود الاستقالة.

وفيما يتعلق بنص المادة "١١٩" عمل فقد استخدم المشرع لفظ الاعتداد بالاستقالة، وهو لفظ غامض يثير اللبس حول الدور المنوط بالكتابة وهل هى للانعقاد أم للإثبات.

ذهب رأى فى الفقه تؤيده بعض أحكام القضاء إلى أن الكتابة مطلوبة للإثبات فحسب^(١)، بينما ذهب رأى آخر إلى أن الكتابة ركن من أركان

(١) د. حسام الدين كامل الأهوانى «شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية» - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الرابعة ٢٠٢٠ - ص ٨٨٥ - ٨٨٦، د. عبد الباسط عبد المحسن «قواعد إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٥ - ص ١٦، د. السيد محمد السيد عمران - مرجع سابق - ص ٣٥٣ - د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص ٧٥٩، ذهبت محكمة النقض إلى أن المشرع إذ نص على أن يكون الإخطار

الاستقالة، إذا تخلفت ينتفى وجود الاستقالة، باعتبارها شرط لوجود الاستقالة وليست مجرد وسيلة للإثبات^{(١)(٢)}.

ويبدو لنا أن اعتبار الكتابة ركناً من أركان الاستقالة أكثر اتساقاً مع نص القانون، ومع أهداف قانون العمل، فضلاً عن أنه يصب في مصلحة صاحب العمل: قرر المشرع في المادة ١١٩ عمل أنه «لا يُعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة...»^(٣). وقد جاء في معاجم اللغة^(٤) أن اعتد بالشئ أى اهتم به وأدخله دائرة حسبانته، وهذا شئ لا يُعتد به أى لا يُلتفت إليه، ولا وزن له، وبذلك يُستفاد من النص أن المشرع قصد باستخدامه لفظ "لا يعتد" اعتبار الاستقالة غير موجودة حال تخلف الكتابة، أى أن النص المذكور يربط بين وجود الكتابة ووجود الاستقالة ذاتها، مما يعنى أن الكتابة ركن من أركان الاستقالة^(٥).

ويتوافق هذا الرأي مع الغاية الأسمى لقانون العمل وهى حماية العامل، فالاستقالة المكتوبة تحمى العامل من أن ينسب له صاحب العمل استقالة غير حقيقية من جهة، وتحميه من انفعالاته هو نفسه أو تسرعه، إذ مؤداه أن الاستقالة

بالفصل كتابة وجعل وسيلة الإثبات بكتاب مسجل، وذلك تيسيراً للإثبات، إلا أنه لم يتغيا من هذه الوسيلة أن يكون إجراء شكلياً بحتاً، فمتى ثبت علم العامل بالإخطار الكتابى بالفسخ بإقراره فإنه ينتج أثره» - نقض مدنى الطعن رقم ٥١ لسنة ٤٣ ق - جلسة ٢٤ مارس ١٩٧٩ - مكتب فنى س ٣٠ - ج ١ - ص ٩١١.

(١) تبنى أستاذنا الدكتور حسام الأهوانى هذا الرأي فى البداية «أسباب انقضاء علاقة العمل فى ظل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٩. ص ٢١٢، إلا أنه عدل عنه بعد عقد من الزمان وتبنى الرأي القائل بأن الكتابة ليست ركناً من أركان الاستقالة، بل مطلوبة للإثبات فحسب «شرح قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ص ٨٨٥ - ٨٨٦.

(٢) د. محمد عجيز - مرجع سابق - ص ٤٧.

(٣) تبدو الصيغة التى استخدمها المشرع صيغة غريبة وغير مألوفة فى الصياغة القانونية تثير اللبس حول المقصود منها.

(٤) مُعجم المعانى الجامع www.almaany.com

(٥) استبعدنا الاستناد إلى المذكرة الإيضاحية لقانون العمل لما تضمنه شرحها لنص المادة ١١٩ عمل من تناقض يُفهم منه أن الكتابة وسيلة إثبات وركن فى الاستقالة فى آن واحد.

الشفهية التي قد يتلفظ بها في لحظة انفعال أو تحت تأثير ضغوط نفسية أو نتيجة استقزاز أو إثارة بدون تفكير وتمعن في آثارها لا تنهى علاقة العمل.

واعتبار الكتابة ركناً في الاستقالة يبدو في مصلحة صاحب العمل - كذلك - إذ تؤكد الاستقالة المكتوبة رغبة العامل الجدية في إنهاء علاقة العمل، ومن ثم يبدأ صاحب العمل الاستعداد لمرحلة ما بعد انتهاء عقد عمل العامل المستقيل سواء بالبحث عن عامل آخر أو بتوزيع عمله على عمال آخرين وإلغاء وظيفته.

وجاء نص مشروع قانون العمل - بشأن كتابة الاستقالة - أكثر وضوحاً وإفصاحاً عن نية المشرع والدور المنوط بكتابة الاستقالة عن نص القانون الحالي: إذ تقرر المادة ١/١٤٤ منه أن «للعامل أن يقدم استقالته كتابة لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة من العامل أو من وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة».

وتطلب توقيع الاستقالة من العامل أو من وكيله واعتمادها من الجهة الإدارية المختصة يعنى وجوب كتابة الاستقالة لتوقيعها من العامل أو من وكيله، وليتسنى اعتمادها من الجهة الإدارية المختصة، مما يعنى أن تخلف الكتابة يعنى عدم وجود الاستقالة، وبذلك فإن مشروع قانون العمل قد تبنى اتجاه أن الكتابة ركن في الاستقالة لا توجد إلا بوجودها، فإن تخلفت الكتابة فلا توجد استقالة.

ويرتبط بكتابة الاستقالة مسألة كيفية إثبات وقوعها.

الفرع الثالث

إثبات الاستقالة

يقع عبء إثبات الاستقالة على عاتق من يدعى وجودها وفقاً للقواعد العامة للإثبات^(١)، وغالباً ما يكون صاحب العمل هو من يدعى وجود الاستقالة

(١) Cass. soc. 21 oct. 2020, n° 19-10.635, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/

ليبرر عدم التزامه بأحكام إنهاء عقد العمل من احترام مهلة الإخطار ووجود مبرر مشروع وكاف للإنهاء (فى القانون المصرى) أو سبب حقيقى وجدى (فى القانون الفرنسى).

ولما كان إنهاء عقد العمل غير محدد المدة تصرف قانونى غير محدد القيمة، فيتعين إثباته كتابة أو بما يقوم مقامها من إقرار ويمين^(١)، ولا يجوز إثباته بغيرها إلا إذا كان صاحب العمل تاجراً.

وذهب رأى فى الفقه إلى أنه يجوز للعامل إثبات الإخطار بالاستقالة بكافة طرق الإثبات قياساً على إثبات عقد العمل^(٢)، ويبدو لنا هذا رأى محل نظر: فالمشرع خص إثبات العامل لعقد العمل بقواعد خاصة تمثل خروجاً على القواعد العامة واستثناءً عليها^(٣)، والاستثناء لا يُقاس عليه ولا يتوسع فيه، ومن ثم لا يمكن تطبيق النص الذى يقرر حكماً استثنائياً إلا على الحالات المخاطبة به دون سواها فلا يجوز مد نطاق تطبيقه لحالات أخرى، وعلى ذلك لا يمكن تطبيق أحكام إثبات عقد العمل من جانب العامل على إثباته للاستقالة.

JURITEXT000042486630, Cass. soc. 5 mai 1970, Bull. civ. V, n° 252, Cass. soc. 4 oct. 1961, JCP 1961, II 12342.

(١) د. أكثم الخولى - مرجع سابق - ص ٣٩٥، د. السيد محمد السيد عمران - مرجع سابق - ص ٣٥٣، د. فتحى عبد الرحيم - مرجع سابق - ص ٢٢٧، د. محمد ليبيب شنب - مرجع سابق - ص ٣٥٠، د. محمود جمال الدين زكى - «عقد العمل ...» - مرجع سابق - ص ١٠٤٣، د. همام محمد محمود - مرجع سابق - ص ٧٢٤، نقض مدنى الطعن رقم ٥١ لسنة ٤٣ ق - جلسة ٢٤ مارس ١٩٧٩ - سابق الإشارة إليه.

(٢) د. أكثم الخولى - مرجع سابق - ص ٣٩٥.

(٣) خص قانون العمل عقود العمل الخاضعة له بنظام خاص للإثبات يُمثل خروجاً على القواعد العامة فى الإثبات، فألزم صاحب العمل بإثبات عقد العمل كتابة أياً كانت قيمة العقد، وأجاز للعامل، فى حالة عدم وجود سند كتابى، إثبات وجود العقد أو حقوقه المترتبة عليه بكافة طرق الإثبات أياً كانت قيمة العقد (م ٣٢ عمل).

المبحث الثانى

شروط صحة الاستقالة

لتقع الاستقالة صحيحة يتعين أن تكون تعبيراً عن إرادة حرة جادة واضحة لا لبس فيها أو غموض (المطلب الأول)، وألا يتعسف العامل فى استخدام حقه فى الاستقالة (المطلب الثانى).

المطلب الأول

إرادة جادة خالية من عيوب الإرادة

يتعين أن تصدر الاستقالة عن إرادة حرة لا يعترىها أى عيب من عيوب الإرادة (الفرع الأول)، وأن تكون إرادة جادة قاطعة واضحة لا لبس فيها أو غموض (الفرع الثانى)، وقد ثار خلاف بشأن غياب العامل عن العمل وهل يمكن التعويل عليه إذا استطلت مدته للقول باتجاه إرادة العامل للاستقالة (الفصل الثالث).

الفرع الأول

إرادة حرة خالية من عيوب الإرادة

يتعين أن تصدر الاستقالة عن إرادة صحيحة خالية من العيوب، وعيوب الإرادة هى الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال^(١)، ووجود عيب بالإرادة لا ينفى وجودها أو يجعلها منعدمة، بل الإرادة المعيبة موجودة، ولكنها صدرت من شخص غير حر فى إرادته أو على غير بينة من أمره^(٢).

ومن العسير - عملاً - أن يقدم العامل على الاستقالة تحت تأثير

(١) المواد من ١٢٠ إلى ١٣٠ مدنى.

(٢) د. عبد الرزاق السنهورى «الوسيط فى شرح القانون المدنى - الجزء الأول - مصادر الالتزام» - دار الشروق - القاهرة - طبعة منقحة ٢٠١٠ - ص ٢٥٠.

الاستغلال أو التدليس، ومن النادر أن يستقيل العامل نتيجة غلط وقع فيه، والغلط هو حالة تقوم بالنفس تحمل على توهم غير الواقع^(١)، كحالة العامل الذى يجهل القراءة والكتابة ويوقع على الاستقالة دون أن يفهم محتواها أو مضمونها وجاهلاً تماماً أنها إخطار بالاستقالة^(٢).

والإكراه هو أكثر عيوب الإرادة التى يمكن أن تشوب إرادة العامل عند الاستقالة، وهو ضغط تتأثر به إرادة الشخص فيندفع إلى التعاقد^(٣)، إذ يقع تحت سلطان رهبة قائمة على أساس، وذلك إذا كانت ظروف الحال تصور للطرف الذى يدعيها أن خطراً جسيماً محدقاً يهدده هو أو غيره فى النفس أو الجسم أو الشرف أو المال^(٤).

وللإكراه عنصران عنصر موضوعى وهو استعمال وسائل للإكراه تهدد بخطر جسيم محدق، وعنصر نفسى وهو الرهبة التى يولدها استعمال وسائل الإكراه فى نفس الشخص فتحمله على التعاقد أو القيام بالتصرف^(٥)، فالإكراه يولد رهبة فى النفس تضغط على إرادة الشخص بحيث يصبح مسلوب الحرية لا اختيار له فيما أراد^(٦).

وقد أكدت محكمة النقض المصرية وجوب صدور الاستقالة عن إرادة حرة ورضاء صحيح فقررت أن «طلب الاستقالة باعتباره مظهراً من مظاهر إرادة الموظف فى اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضاء صحيح، فيفسده ما يفسد

(١) د. عبد الرزاق السنهورى «الوسيط...» ٢٠١٠ - مرجع سابق - ص ٢٥١، والغلط الذى يعيب الإرادة هو الغلط الجوهرى (م ١٢٠ مدنى)، الذى يبلغ حداً من الجسامة بحيث يتمتع معه المتعاقد عن إبرام العقد لو لم يقع فى هذا الغلط (م ١٢١ مدنى).

(٢) Cass. soc. 30 nov. 1994, RJS 1/1995, n° 6.

(٣) د. عبد الرزاق السنهورى «الوسيط...» ٢٠١٠ - مرجع سابق - ص ٢٨٨.

(٤) م ١٢٧ / ١ و ٢ مدنى.

(٥) د. عبد الرزاق السنهورى «الوسيط...» ٢٠١٠ - مرجع سابق - ص ٢٩١.

(٦) د. عبد الرزاق السنهورى «الوسيط...» ٢٠١٠ - مرجع سابق - ص ٣٠٢.

الرضا من عيوب، ومنها الإكراه متى توافرت عناصره، بأن يقدم الموظف استقالته تحت سلطان رهبة بعثتها الإدارة في نفسه دون حق، وكانت قائمة على أساس، بأن كانت ظروف الحال تصور له خطراً جسيماً محدقاً يهدده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو المال أو الشرف، ويُراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه، وسنه، وحالته الصحية والاجتماعية، وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته الإكراه، أو باستعمال وسائل ضغط أخرى لا قبل له باحتمالها أو التخلص منها، ويكون من نتيجة ذلك حصول رهبة تحمله على الإقرار بقبول مالم يكن ليقبله اختياراً^(١).

ويُلاحظ أن نطاق عيوب الإرادة في حالة الاستقالة أوسع من نطاقها التقليدي في النظرية العامة للعقد، فيؤخذ في الاعتبار في حالة الاستقالة أي عارض يمس رضا العامل، فلا يكتفى بالإكراه المعنوي الذي قد يمارس على العامل بتهديده - على سبيل المثال - بالملاحقة القضائية، بل يؤخذ في الاعتبار كذلك النفوذ الأدبي لصاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل، فإذا كان لا يكفي - عادة - ليكون وسيلة للإكراه، إلا أنه إذا قُصد باستخدامه الوصول لغرض غير مشروع فلا يوجد ما يحول دون الطعن في الاستقالة بالإكراه^(٢) استناداً إليه، ويُعتد كذلك بالحالة النفسية للعامل، فيجب ألا يكون قرار الاستقالة نتيجة غضب أو انفعال من العامل^(٣).

ينبنى على ما سبق وجوب صدور الاستقالة عن إرادة حرة للعامل، فلا يجوز أن يتدخل صاحب العمل بأي صورة للضغط عليه لتقديم الاستقالة، فإذا أقدم العامل على الاستقالة نتيجة ضغط صاحب العمل عليه، فإن إرادته لا

(١) نقض مدنى - الطعن رقم ٧ لسنة ٧٧ ق - جلسة ١١ ديسمبر ٢٠٠٧ - سابق الإشارة إليه - نقض مدنى - الطعن رقم ٤٩ لسنة ٦٥ ق - جلسة ١٤ مايو ١٩٩٦ - سابق الإشارة إليه ، نقض مدنى - الطعن رقم ١٣ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٩ يناير ١٩٧٦ - سابق الإشارة إليه.

(٢) د. عبد الرزاق السنهورى «الوسيط...» ٢٠١٠ - مرجع سابق - ص ٢٩٨ - ٢٩٩.

(٣) Cass. soc. 12 janv. 1984, Dr. soc. 1985, p. 702.

تكون حرة، ومن ثم فهي إرادة معيبة، ويعتبر القضاء الاستقالة الصادرة عن إرادة معيبة قابلة للإبطال لمصلحة العامل، فإذا تمسك ببطلان الاستقالة يحكم القضاء بطلانها^(١)، وقد قُضى - تطبيقاً لذلك - ببطلان استقالة العامل لوقوعه تحت إكراه صاحب العمل في الأحوال الآتية:

- تحرير الاستقالة في مكان العمل، وفي حضور مدير العاملة الذي هدها بإبلاغ الشرطة بشأن المخالفات التي تُنسب إليها^(٢)؛
- توقيع العامل الاستقالة على نموذج أعده صاحب العمل أثناء مقابلة معه وجه له فيها اتهام باختلاس أموال الشركة، وفي حضور مساعدى صاحب العمل ومحاميه، وسحب العامل الاستقالة في اليوم التالي مباشرة^(٣)؛
- تقديم العامل الاستقالة أثناء مقابلة مع صاحب العمل، وفي حضور رئيس العامل، تحت التهديد بالفصل للخطأ الجسيم وإبلاغ النيابة العامة، وسحب العامل استقالته بعد ذلك^(٤)؛
- تقديم العامل الاستقالة لصاحب العمل في منزل العامل، وتحريره لها وهو في حالة اكتئاب من شأنها التأثير على حكمه على الأمر^(٥)؛

(١) نقض مدنى - الطعن رقم ٤٩ لسنة ٦٥ ق - جلسة ١٤ مايو ١٩٩٦ - سابق الإشارة إليه، نقض مدنى - الطعن رقم ١٣ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٩ يناير ١٩٧٦ - سابق الإشارة إليه.

Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-26. 794, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038091586, Cass. soc. 13 nov. 1986, Bull. civ. V, n° 520.

(٢) Cass. soc. 23 janv. 2019, précité.

(٣) Cass. soc. 30 sept. 2003, n° 01-44. 949, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007476137

(٤) Cass. soc. 25 juin. 2003, n° 01-43. 760, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007462422

(٥) Cass. soc. le 1^{er} févr. 2000, n° 98-40.244, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007407508

- تقديم العاملة الاستقالة بصورة متسارعة تحت تأثير انفعال تولد عن اتهام صاحب العمل لها بارتكاب أخطاء غير مبررة^(١)؛
- تقديم الاستقالة على إثر التهديد بالملاحقة الجنائية، وسحبها في اليوم التالي لتقديمها^(٢)؛
- وقوع الاستقالة شفاهة في مقر إدارة المشروع، رغم وجود شرط في عقد العمل يوجب إرسال الاستقالة بخطاب مسجل بعلم الوصول، وقد رأى قضاة الموضوع أن هذه الحالة تحمل ترهيب للعامل وضغط نفسي مما يُعد إكراهاً معنوياً يعيب الإرادة^(٣)؛
- تقديم ممثل عمال استقالته بعد ضبطه متلبساً بالسرقة، وذهبت محكمة النقض إلى أن العامل لم يكن في حالة نفسية طبيعية حال تقديمه الاستقالة^(٤)؛
- تقديم العامل الاستقالة وهو يعاني من مرض الاكتئاب الذي يؤثر على قدرته على اتخاذ القرارات^(٥).

وحتى يؤثر الضغط الذي يُمارس على العامل على إرادته، ويجعلها معيبة، ومن ثم تكون استقالته قابلة للإبطال يجب أن يكون الفعل الذي تعرض له العامل يُعد إكراهاً بالفعل، وتطبيقاً لذلك لم تقر محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه من بطلان الاستقالة استناداً إلى أن العامل قدمها نتيجة إكراه معنوي مارسه عليه صاحب العمل، بينما يبين من وقائع الدعوى أن العامل - أحد مديري الإدارة العليا بالشركة - قدم استقالته بعد ما بدأ صاحب العمل في

(^١) Cass. soc. 10 nov. 1998, n° 96-44.299, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007388050

(^٢) Cass. soc. 17 juill. 1996, RJS 10/1996, n° 1023, 2^e esp.

(^٣) Cass. soc. 13 nov. 1986, Bull, n° 520.

(^٤) Cass. soc. 12 janv. 1984, précité.

(^٥) Cass. soc. 4 déc. 1986, n° 84-41.120, in LABORDE (J.-P.) «Santé mentale et perte d'emploi», Dr. soc. 1991, p. 563.

اتخاذ إجراءات فصله للأخطاء الجسيمة التي يُنسب إليه ارتكابها مع وقفه عن العمل احتياطياً، وقد طلب العامل في خطاب الاستقالة ترك العمل في الحال، وقام بتسليم إدارة الشركة كل ما في حيازته من أدوات وأوراق تخص الشركة، وبعد عدة أشهر طلب سحب الاستقالة، مدعياً تقديمها تحت تأثير الإكراه، فضلاً عن أنه قد استعان ببعض الشهود الذين أكدوا ممارسة الشركة تحرش معنوي عليه، وجاءت أقوالهم في عبارات عامة دون ذكر أقوال أو أفعال محددة تمثل التحرش المعنوي المدعى وجوده، ومن ثم لم يثبت أن الاستقالة قُدمت تحت ضغط صاحب العمل^(١).

واعتبر القضاء - كذلك - أن تبصير الإدارة الموظف بالمزايا التي يفيد منها لو اعتزل الخدمة، وتبصيره في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق قانون جديد عليه ينطوي على مزايا أقل، ويجعله في مركز أسوأ لو طُبق عليه، ثم تركت له التقدير في هذا الشأن، فإنها في مسلكها هذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة، ولم تمارس ثمة إكراه مفسد للرضا يبعث الرهبة بغير حق أى بوسائل غير مشروعة ولغاية غير مشروعة في نفس العامل^(٢).

وتقدير إذا كانت الرهبة هي التي دفعت العامل للاستقالة أم لا مسألة واقع لا يخضع لرقابة محكمة النقض^(٣)، ويُراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته الإكراه^(٤)، والاعتداد بهذه العوامل وأخذها في الاعتبار من مسائل

(١) Cass. soc. 15 déc. 2016, n° 15-23.653, www.courdecassation.fr/decision/5fd913285bd574adb/bcfa80b.

(٢) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق - جلسة ٩ نوفمبر ١٩٥٧ - مكتب فنى س ٣ - ج ١ - ص ٢٤.

(٣) د. عبد الرزاق السنهوري «الوسيط...» ٢٠١٠ - مرجع سابق - ص ٣٠٣.

(٤) م ٣/١٢٧ مدنى، نقض مدنى - الطعن رقم ٤٩ لسنة ٦٥ ق - جلسة ١٤ مايو ١٩٩٦ - سابق الإشارة إليه.

القانون التي تخضع لرقابة محكمة النقض^(١).

الفرع الثاني

إرادة قاطعة واضحة لا غموض فيها

لا يكفي خلو إرادة العامل من العيوب حال اتخاذه قرار الاستقالة، بل يتعين أن يكون قرار الاستقالة تعبيراً عن إرادة واضحة لا لبس فيها ولا يكتنفها الغموض تهدف إلى ترك العامل العمل فعلاً، أما إذا ثار شك بشأن اتجاه إرادة العامل للاستقالة من العمل فلا نكون بصدد استقالة، وبعبارة أخرى يجب ألا يولد سلوك العامل شكاً بشأن نيته في الاستقالة، فالاستقالة إنهاء لعلاقة العمل بإرادة العامل، ومن ثم يجب أن تصدر برضاء صحيح، وأن تكون قاطعة الدلالة على نيته في إنهاء عقد العمل.

وتؤكد محكمة النقض الفرنسية على وجوب صدور الاستقالة عن إرادة واضحة لا لبس فيها تتجه لإنهاء عقد العمل^(٢)، وأن الاستقالة هي التصرف الذي يعلن العامل بموجبه بطريقة واضحة لا لبس فيها إرادته في إنهاء عقد العمل^(٣).

ويقضى القضاء بصحة الاستقالة إذا ثبت أنها ناتجة عن إرادة للعامل جادة قاطعة واضحة لا يشوبها غموض أو لبس، وقد قُضى - تطبيقاً لذلك -

(١) د. عبد الرزاق السنهوري «الوسيط...» ٢٠١٠ - مرجع سابق - ص ٣٠٣.

(٢) Cass. soc. 7 mai 2024, n° 22-23 749, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049533670, Cass. soc. 21 oct. 2020, précité, Cass. soc. 24 juin 2020, précité.

(٣) Cass. soc. 7 févr. 1990, Bull. civ. V, n° 48, Cass. soc. 9 févr. 1989, D. 1989, IR 75, Cass. soc. 20 oct. 1982, Bull. civ. V, n° 559, Cass. soc. 27 avr. 1982, D. 1983, IR 359, 2° esp., obs. LANGLOIS, Cass. soc. 21 mai 1980, Bull. civ. V, n° 452, Cass. soc. 7 mai 2007, précité et CHETANEAU (H.) «Mon salarié peut-il revenir sur sa décision de démissionner?», www.juritravail.com/Actualite, mis à jour le 5 avr. 2024.

باعتبار العامل مستقياً إذ أنشأ مشروعاً تجارياً أثناء إجازته الدراسية، ولم يرد على خطاب صاحب العمل لمدة شهر^(١)، وكذلك العامل الذى يترك العمل فجأة فى الأيام التالية لتوظيفه، دون تقديم مبررات^(٢)، وأن رفض العامل العودة للعمل بعد انتهاء إجازته يظهر بوضوح اتجاه إرادته للاستقالة^(٣)، وكذلك رفض العامل العودة للعمل بعد انتهاء إجازته، والتحاقه بالعمل لدى شركة منافسة^(٤)، واعتبر القضاء - كذلك - إرادة الاستقالة واضحة لا لبس فيها إذا أعلنها العامل أثناء اجتماع لجنة المشروع^(٥) أو اجتماع مجلس إدارة المشروع^(٦)، وإثباتها فى محضر الاجتماع.

وقضى بصفة الاستقالة التى لم يضمنها العامل أية تحفظات، رغم طعنه فى صحتها بعد مرور أربعة عشر شهراً على تقديمها استناداً إلى أنه كان على خلاف مع صاحب العمل فى وقت معاصر لتقديمها، إذ رأى القضاء أن إرادة العامل فى الاستقالة واضحة لا لبس فيها ولا يشوبها أى عيب من عيوب الإرادة^(٧)، وبالمثل اعتبر القضاء خطاب الاستقالة واضحاً لا يشوبه أى غموض إذا لم يضمنه العامل أية تحفظات، ولم يذكر وجود أى نزاع بينه وبين صاحب العمل سواء سابقاً أو معاصراً لتقديمه الاستقالة، فضلاً عن أنه لم ينازع فى شروط إنهاء عقد عمله إلا بعد مرور مدة طويلة على تقديم الاستقالة^(٨)، وقد قُضى بأن الطعن فى صحة الاستقالة بعد تقديمها بعدة أشهر

(١) Cass. soc. 14 déc. 1995, RJS 2/1996, n° 131.

(٢) Cass. soc. 27 juin 1996, RJS 10/1996, n° 1023, 1^{re} esp.

(٣) Cass. soc. 17 oct. 1985, Bull. civ. V n° 467.

(٤) Cass. soc. 4 janv. 2000, RJS 2000, p. 114, n° 167.

(٥) Cass. soc. 28 juin 1979, Bull. civ. V, n° 431.

(٦) Cass. soc. 13 déc. 1979, Bull. civ. V, n° 721.

(٧) Cass. soc. 19 déc. 2007, Dr. soc. 2008, p. 456, note RADÉ, JCP S, 2008, 1288, note FROUIN.

(٨) Cass. soc. 9 mai 2007, D. 2007, AJ. 1495, obs. CORTOT.

لا يؤثر على تكييفها استناداً إلى أنه جاء متأخراً كثيراً^(١)، وأن الطعن في صحة الاستقالة بعد تسعة أشهر من تقديمها^(٢)، وفي حالة أخرى بعد شهرين من تقديمها^(٣)، لا ينفى وجود إرادة واضحة لا غموض فيها لدى العامل للاستقالة، فطول المدة بين تقديم الاستقالة وسحبها مع عدم وجود خلاف بين العامل وصاحب العمل معاصر أو سابق على تقديم الاستقالة وخلو الأخيرة من أية تحفظات يدل على وجود إرادة لا لبس فيها للاستقالة^(٤).

وفي المقابل أكدت محكمة النقض صراحة أن الطابع الغامض لإرادة الاستقالة يمكن أن يستدل عليه من سحبها بعد فترة وجيزة من تقديمها^(٥)، إلا أن سحب الاستقالة بعد فترة وجيزة من تقديمها لا يجزم بمفرده بأنها لم تكن ناتجة عن إرادة واضحة^(٦)، بل يتعين أن يسانده تضمين الاستقالة بعض التحفظات، أو ثبوت وجود خلاف بين العامل وصاحب العمل سابق أو معاصر لتقديم الاستقالة^(٧)، وقد يستفاد غموض إرادة العامل بشأن الاستقالة من الظروف المصاحبة لتقديمها كما لو قدمها استقالته على إثر مقابلة مع

(١) Cass. soc. 30 mai 2007, RJS 2007, n° 923.

(٢) Cass. soc. 5 déc. 2007, RJS 2008, n° 148.

(٣) Cass. soc. 19 déc. 2007, précité.

(٤) Cass. soc. 9 mai 2007, Bull. civ. V., n° 70, précité.

(٥) Cass. soc. 24 juin 2020, précité.

في هذه الدعوى لم تقر محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه من نفى وجود أى غموض أو عدم وضوح في اتجاه إرادة العامل للاستقالة لعدم وجود خلاف معاصر لتقديم الاستقالة أو سابق عليه مع صاحب العمل، فضلاً عن خلو الاستقالة من أية تحفظات، دون التحقق من أن السحب شبه الفوري للاستقالة (بعد ثلاثة عشر يوماً من تقديمها) يمكن أن يكون نتيجة لعدم وجود إرادة واضحة غير غامضة للاستقالة.

(٦) Cass. soc. 19 mars 1981, Bull. civ. V, n° 239.

(٧) Cass. soc. 20 nov. 2019, n° 18-25.155, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000039437986.

صاحب العمل، ثم ما لبث أن سحبها في اليوم التالي لتقديمتها، مما يجعل اتجاه إرادته للاستقالة محل شك وغموض^(١)، وقد قُضى بقبول طعن العامل في صحة الاستقالة التي لم يعبر عن إرادته بشأنها بوضوح، وقبلها صاحب العمل بسرعة تخفى رغبته في إنهاء العقد على إثر مطالبة العامل له بزيادة أجره^(٢).

والاستقالة الصادرة عن إرادة معيبة، أو غامضة غير واضحة ليست باطلة، ولكنها قابلة للإبطال لمصلحة العامل، فله أن يطلب من القضاء أن يحكم ببطلانها، وله أن يقرها فتصبح صحيحة.

الفرع الثالث

الاستقالة الضمنية

تؤكد محكمة النقض الفرنسية - دائماً - أن الاستقالة لا تُفترض، وأنها لا يمكن أن تنتج إلا من إعلان واضح لا لبس فيه لإرادة العامل في إنهاء عقد العمل^(٣)، ومع ذلك ثار خلاف بشأن غياب العامل عن العمل وهل يمكن إذا استطالت مدته افتراض أن هذا الغياب يُعد دليلاً على اتجاه نية العامل

(١) Cass. soc. 6 nov. 1996, RJS 1996, p. 806, n° 1243.

في إحدى الدعاوى سافر العامل خارج المدينة، وأرسل لزوجته بعد سفره ورقة بيضاء ممهورة بتوقيعه طالباً منها كتابة خطاب لصاحب العمل لاستئذانه في الغياب، اختلط الأمر على الزوجة وحررت استقالة زوجها على الورقة المذكورة وأرسلتها لصاحب العمل، ذهب قضاة الموضوع إلى أنه لا يوجد أي دليل على إساءة الزوجة فهم القصد الحقيقي لزوجها، وأنه طلب منها حقيقة إخطار صاحب العمل بالغياب وليس بالاستقالة، وانتهوا إلى وضوح اتجاه إرادة العامل للاستقالة، ولم تقر محكمة النقض قضاة الموضوع فيما ذهبوا إليه استناداً إلى أنه لم يبين من وقائع الدعوى ما يؤكد إبداء العامل رغبة واضحة لا لبس فيها في الاستقالة.

Cass. soc. 7 mai 2024, précité.

(٢) Cass. soc. 18 nov. 1976, Bull. civ. V, n° 600, D. 1976, IR. 341.

(٣) Cass. soc. 21 oct. 2020, précité, Cass. soc. 6 oct. 2016, n° 15-17.549.
www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033211974,

للاستقالة؟، وبعبارة أخرى هل يمكن اعتبار غياب العامل عن العمل طواعية دون سبب مشروع يفصح عن إرادة واضحة لا لبس فيها للاستقالة؟
يختلف موقف المشرع المصرى فى هذا الصدد (الفصل الأول) عن موقف نظيره الفرنسى (الفصل الثانى).

الفصل الأول

حكم غياب العامل فى القانون المصرى

اعتبر المشرع غياب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية خطأ جسيماً يجيز فصله، على أن يسبق الفصل إنذار كتابى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية^(١).

وتطلب المشرع - بذلك - فى الغياب الذى يعتبر خطأ جسيماً، ومن ثم يجيز فصل العامل ثلاثة شروط سنتناولهم بإيجاز^(٢).

الأول: أن يتجاوز الغياب مدة معينة وهى أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية سواء خلال سنة واحدة أو خلال سنتين، ولا يدخل فى حساب هذه الأيام سوى أيام العمل.

الثانى: أن يكون الغياب بدون مبرر مشروع، أى الغياب بدون إذن صاحب العمل، ودون وجود عذر يحول دون ذهاب العامل إلى العمل.

الثالث: إنذار العامل بعد غياب مدة معينة، فليتسنى فصل العامل استناداً لغيابه يتعين أن يُنذر كتابة بعد غيابه عشرة أيام فى حالة الغياب المتقطع،

(١) م ٤/٦٩ عمل.

(٢) راجع فى ذلك تفصيلاً مؤلفنا «قانون العمل» - القاهرة ٢٠٢٣ - ص ص ١٢٧ وما بعدها.

وبعد غيابه خمسة أيام في حالة الغياب المتتالي.

ينبنى على ما سبق أن المشرع لم يعتبر غياب العامل مهما طالّت مدته بمثابة استقالة، ولم يفترض أن العامل بغيابه عن العمل قد اتجهت إرادته إلى إنهاء علاقة العمل بالاستقالة، وإنما اعتبر الغياب للمدد المذكورة خطأ جسيماً يجيز فصل العامل.

ولصاحب العمل إنهاء عقد العمل لغياب العامل للمدد المذكورة استناداً إلى أن الغياب في هذه الحالة يُعد سبباً مشروعاً وكافياً لإنهاء عقد العمل^(١).

وسلك مشروع قانون العمل مسلكاً مختلفاً، إذ قررت المادة "١٤٣" منه أنه «يعتبر العامل مستقياً من العمل إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق ذلك إنذار، بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل أو من يمثله، للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية».

واعتبر مشروع قانون العمل - بذلك - غياب العامل عن العمل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية رغم إنذاره بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وخمسة أيام في الحالة الثانية قرينة على اتجاه إرادته لإنهاء عقد العمل بالاستقالة، وسندرس ونقيم موقف مشروع قانون العمل تفصيلاً عند عرضنا لموقف القانون الفرنسي حيث سلك الأخير ذات مسلك مشروع قانون العمل مع الاختلاف في بعض التفصيلات^(٢).

(١) م ٢/١١٠ عمل.

(٢) يُلاحظ أن قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (الجريدة الرسمية - العدد ٤٣ مكرر "أ" في أول نوفمبر سنة ٢٠١٦) اعتبر من أسباب انتهاء خدمة الموظف انقطاعه عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية مالم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع (=)

الفصل الثاني

حكم غياب العامل في القانون الفرنسي

عالج القانون رقم ١٥٩٨ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تدابير الطوارئ المتعلقة بسير سوق العمل بهدف التشغيل الكامل^(١) مسألة غياب العامل عن العمل، وهل يعتبر

(=) كان بعذر مقبول (م ٥/٦٩)، وكذلك الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة (م ٦/٦٩)، بينما اتخذ قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الملغى (الجريدة الرسمية - العدد ٢٩ تابع "ب" في ٢٠ يوليو ١٩٧٨) اتجاهًا مخالفًا يماثل اتجاه مشروع قانون العمل إذ قرر في المادة "٩٨" أن «يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالات الآتية: (١) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية مالم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول ... (٢) إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة ... وفي الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية».

وقد سلك قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الجريدة الرسمية - العدد ٣٣ تابع) في ١٣ أغسطس ١٩٨١) مسلكاً مماثلاً إذ أورد في المادة ٧١/٣ ثالثاً من ضمن أسباب انقضاء علاقة العمل «استقالة العامل ويعتبر في حكم الاستقالة انقطاع العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط أن يتم إنذار العامل بعد انقطاعه خمسة أيام في الحالة الأولى وغيابه عشرة أيام في الحالة الثانية ...»، ومن عجب أن هذا القانون اعتبر في المادة ٤/٦١ منه غياب العامل وإنذاره على النحو السابق خطأ جسيماً يجيز فصله. واعتبر قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الجريدة الرسمية - العدد ٧١) مكرر "ب" في ٧ أبريل ١٩٥٩)، غياب العامل للمدد سالف الذكر مع إنذاره كتابة على النحو سالف البيان أحد الأسباب التي تجيز لصاحب العمل فسخ عقد العمل دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض (م ٥/٧٦)، إلا أن المشرع في ذات النص بين أن هذه الحالة تجيز - أيضاً - فصل العامل.

(^١) Loi n° 2022-1598 du 21 déc. 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046771781

حول حكم القرينة الواردة في هذا النص وشروطها راجع:

AGGIOURI (T.) et VANNIER (M.) «Présomption de démission: pourquoi les employeurs n'ont pas intérêt à utiliser ce dispositif»,

بمثابة استقالة ضمنية أم لا، فأضاف النص التالي إلى المادة L. 1237-1-1 من قانون العمل: «العامل الذى يترك عمله إرادياً ولا يعود إليه بعد مطالبته بتبرير غيابه والعودة للعمل بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول أو مُسلم له باليد، خلال مدة يحددها صاحب العمل يُعتبر مستقلاً فى نهاية هذه المدة.

وللعامل الذى يعترض على إنهاء عقد عمله استناداً إلى هذه القرينة أن يطعن فى الإنهاء أمام القضاء الذى يفصل فى طبيعة الإنهاء والنتائج المرتبطة به خلال شهر».

www.mercipourinfo.fr/actualites/emploi, publié le 9 juin 2023, CASTELL (A.-L.) «Présomption de démission en cas d'abandon de poste: une procédure utilisée ou non?», www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/presomption-de-demission, publié le 7 nov. 2023, EGLINGER (A.), MASI (O.) et CARSIN (X.) «La présomption légale de démission en cas d'abandon de poste», www.kpmg.com/av/fr/avocats/eclairages/2023, publié le 13 janv. 2023, HARDY (M.) «Un abandon de poste est-il considéré comme une démission», www.recruiteur.lefigaro.fr/article/un-abandon-de-poste, mis à jour le 13 juin 2024, JACCOD (M.) «Qu'est-ce que la présomption de démission», www.payfit.com/fr/fiches-pratiques, mis à jour le 28 févr. 2024, OUDDIZ-NAKACHE (K.) «Comprendre l'abandon de poste: causes, conséquences et solutions», www.justifit.fr/b/guides/droit-travail, publié le 19 juin 2024, Préfet de la région AUVERGNE-RHÔNE-ALPES «Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié», www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr, publié le 1^{er} juin 2023, Préfet de la région Normandie «Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié», www.normandie.dreets.gouv.fr, publié le 18 avr. 2023, WANTZ (A.) «Abandon de poste: le ministère du travail refuse de se prononcer sur l'exclusivité de la présomption de démission pour l'instant», www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail, publié le 26 oct. 2023.

والغياب الذى يتناوله النص هو الغياب غير المشروع أى الطوعى وبدون إذن صاحب العمل، أى تغيب العامل عن العمل بإرادته دون وجود عذر يحول دون ذهابه للعمل، ومن ثم قد يقع الغياب بدون إذن صاحب العمل ويعتبر مع ذلك غياباً مشروعاً إذا كان غير طوعى، فقد يحول مانع أو عذر مفاجئ بين العامل والذهاب للعمل دون أن يتمكن من الحصول على إذن من صاحب العمل بالغياب ولا يشترط أن يصل هذا المانع لمرتبة القوة القاهرة، ومن قبيل ذلك مرض العامل^(١)، أو اعتقاله^(٢)، أو انقطاع المواصلات، وكذلك غياب العامل عن العمل بسبب عدم أداء صاحب العمل لأجره^(٣)، فالغياب المشروع على النحو السابق لا يعتبر استقالة وإن طال مدته.

ووضع القانون رقم ١٥٩٨ لسنة ٢٠٢٢ حكماً مؤداه أن غياب العامل عن عمله طواعية وبدون إذن صاحب العمل قرينة على اتجاه إرادته للاستقالة، وقد أطلق الفقه على هذا الحكم قرينة الاستقالة أو الاستقالة المفترضة.

وإذا تغيب العامل عن عمله طواعية وبدون إذن صاحب العمل، فعلى الأخير أن يطلب منه كتابة بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول أو بخطاب يُسلم للعامل باليد، تبرير سبب غيابه، والعودة للعمل، ويتعين على صاحب العمل أن يخطر العامل فى الخطاب بوجوب عودته للعمل خلال مدة محددة يبدأ حسابها من تاريخ وصول الخطاب للعامل أو استلامه له باليد^(٤).

وإذا عاد العامل للعمل خلال المدة المحددة من قبل صاحب العمل

(١) القاهرة الابتدائية ٢٦ ديسمبر ١٩٥٥ - «مدونة الفكهاني» - ج ١ - مجلد ٣ - ص ٢١٥ - رقم ١٦٤.

(٢) استئناف القاهرة ٢١ مايو ١٩٥٧ - «مدونة الفكهاني» - ج ١ - مجلد ٣ - ص ٢٠٨ - رقم ١٦١.

(٣) إسكندرية الابتدائية ٢٥ أكتوبر ١٩٥٢ - مجلة التشريع والقضاء - السنة الخامسة - العدد العاشر - ص ٧٦ - رقم ٢١.

(٤) Service – public. Fr – Le site officiel de l'administration française «Qu'est – ce-qu'un abandon de poste par un salarié dans le secteur privé?», www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31209, publié le 22 mai 2023.

يستأنف سريان عقد العمل، ولصاحب العمل الحق في مجازاته تأديبياً إذا لم يقدم مبرراً لغيابه عن العمل، وإذا لم يعد العامل إلى العمل خلال المهلة المذكورة يمكن لصاحب العمل اعتبار غيابه استقالة، واعتبر المشرع - بذلك - توقف العامل عن الحضور للعمل دون تقديم مبررات لذلك لصاحب العمل قرينة على اتجاه إرادته لإنهاء عقد العمل بالاستقالة.

وأوجب المشرع بموجب الأمر رقم ٢٧٥ لسنة ٢٠٢٣ بتاريخ ١٧ أبريل ٢٠٢٣ ألا تقل المدة التي يمنحها صاحب العمل للعامل لتبرير غيابه والعودة للعمل عن خمسة عشر يوماً^(١).

ولم يحدد المشرع جزاء عدم مراعاة الحد الأدنى لهذه المهلة، وهل يترتب عليه حق العامل في الحصول على تعويض لجبر الضرر الذي أصابه من عدم احترام صاحب العمل للإجراءات أم أن قرينة الاستقالة تنتفي ويكفي الإنهاء بأنه إنهاء من جانب صاحب العمل بدون سبب حقيقي وجدي.

وعلى ذلك يتعين على صاحب العمل اتباع الخطوات التالية حال غياب العامل:

- إرسال خطاب للعامل يخطر فيه بوجوب تبرير غيابه، والعودة للعمل ومنحه مهلة لا تقل عن خمسة عشر يوماً للرد والعودة للعمل؛
- إذا قدم العامل مبرراً مشروعاً لغيابه تعين على صاحب العمل أخذ هذا المبرر بعين الاعتبار، وعدم إعمال قرينة الاستقالة؛
- إذا لم يقدم العامل تبريراً لغيابه أو لم يرد على خطاب صاحب العمل، أو لم يقدم تبريراً مشروعاً في المهلة المحددة، لصاحب العمل الأخذ بقرينة الاستقالة المفترضة.

وانتقد جانب من الفقه مسلك المشرع تأسيساً على أنه ينسب للعامل

(^١) Art. R. 1237-13 C. trav.

استقالة غير مؤكدة، يحيط الشك باتجاه إرادته نحو تحقيقها^(١)، كما أن الحكم الخاص بقرينة الاستقالة يخالف القضاء الثابت المستقر لمحكمة النقض، إذ تؤكد محكمة النقض دائماً أن الاستقالة لا تفترض، ولا يمكن أن تنتج إلا من إرادة واضحة للعامل لا يشوبها غموض لإنهاء عقد العمل^(٢)، فضلاً عن أن العامل الذي يهجر وظيفته يعتبر غائباً غياباً غير مبرر، ولا يوجد دليل يؤكد اتجاه إرادته للاستقالة.

وقد قضى - قبل التبنى التشريعي لقرينة الاستقالة - بأنه لا يُعد استقالة غياب العامل عن العمل يوماً واحداً على الرغم من رفض صاحب العمل السماح له بالغياب، وعودته للعمل اليوم التالي^(٣)، وكذلك غيابه عن العمل لمدة تجاوزت العام^(٤)، وعدم عودة العامل للعمل بعد انتهاء إجازته المرضية^(٥)، أو بعد انتهاء إجازة بدون أجر^(٦)، أو بعد انتهاء إجازته الدراسية^(٧)، أو توقف العامل عن العمل وقيامه بإجازة على الرغم من رفض صاحب العمل^(٨)، أو غياب العامل وعدم تقديمه مبرر للغياب خلال ثلاثة أيام، وأن سلوك العامل السلبي المتمثل في تغيبه عن العمل لا يُكيف كاستقالة، بل لصاحب العمل أن يتخذ إجراءات إنهاء العقد لانقطاع العامل عن العمل^(٩). وذهبت محكمة النقض إلى أبعد من ذلك فلم تعتبر العامل مستقياً رغم رفضه الرد على

(١) EGLINGER (A.) et autres, précité.

(٢) Cass. soc. 11 déc. 1991, Bull. n° 573.

(٣) Cass. soc. 25 nov. 1970, Bull. civ. V, n° 530.

(٤) Cass. soc. 20 avr. 2005, RJS 2005, n° 717.

(٥) Cass. soc. 10 juin 1997, RJS 1997, p. 601, n° 955, Cass. soc. 25 oct. 1989, Bull. civ. V, n° 616.

(٦) Cass. soc. 24 janv. 1996, Bull. civ. V, n° 26.

(٧) Cass. soc. 20 oct. 1993, RJS 12/1993, n° 1214.

(٨) Cass. soc. 30 nov. 1994, précité.

(٩) Cass. soc. 10 juill. 2002, Dr. soc. 2002, p. 1014, obs. COUTURIER (G.).

صاحب العمل ببيان مبررات عدم عودته للعمل بعد انتهاء إجازته المرضية، وترك صاحب العمل ستة أسابيع دون توضيح موقفه وهل ستُمد إجازته المرضية أم لا^(١)، وكذلك العامل الذى يرفض مواصلة العمل بعد إلغاء إجراءات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل^(٢) والعامل الذى يبحث عن عمل آخر فى فترة انتظار إنهاء عقده بسبب تصفية الشركة^(٣)، فقد رأت محكمة النقض أن إرادة العامل فى مثل هذه الحالات تنسم بالغموض، ومن ثم لا يُنسب للعامل إنهاء العقد.

وقضى - كذلك - بعدم جواز النص فى الاتفاقية الجماعية على أن غياب العامل غير المبرر عن العمل يؤدى إلى إنهاء عقد العمل، ونسبة الإنهاء إلى العامل^(٤)، فغياب العامل يمكن أن يمثل خطأ من جانبه يسمح لصاحب العمل بإنهاء العقد بسببه، إلا أنه لا يمكن تشبيهه باتخاذ العامل مبادرة إنهاء العقد، فتصرفه لا يفصح عن إرادة واضحة لا لبس فيها تتجه للاستقالة، ومن ثم لا يمكن اعتباره استقالة، وبذلك لا يمكن أن يربط الغياب تلقائياً بإنهاء العقد.

ويبدو أن المشرع قد وضع قرينة الاستقالة لمواجهة سلوك بعض العمال الذين يتركون أعمالهم طوعاً حتى يتمكنوا، بعد فصلهم بسبب الخطأ الجسيم، من الحصول على تعويض البطالة، فالعامل الذى ينتهى عقد عمله بالفصل حتى ولو لخطأ جسيم له الحق فى الحصول على تعويض البطالة، فإنيهاء صاحب العمل عقد العمل بإرادته المنفردة يُعد فقداناً لا إرادياً للعمل بالنسبة

(١) Cass. soc. 9 févr. 1989, Bull. civ. V, n° 113.

(٢) Cass. soc. 20 juin 1984, Bull. civ. V, n° 255.

(٣) Cass. soc. 13 avr. 2005, Bull. civ. V, n° 136.

(٤) Cass. soc. 18 déc. 1975, Bull. civ. V, n° 619, D. 1976, 210, note PÉLISSIER (J.). (J.).

للعامل، مما يمنحه حق الحصول على تعويض البطالة^(١).

واعتبار المشرع العامل الغائب عن العمل على النحو السابق مستقيلاً يهدف في المقام الأول لحرمانه من الحصول على تعويض البطالة، بحسبان أن سبب إنهاء العقد هو غيابه، وهو سبب إرادي فينسب الإنهاء له، إلا أن جانب من الفقه رأى أنه كان حرياً بالمشرع أن يُعدل شروط الإفادة من تعويض البطالة بدلاً من إقرار نمط جديد لإنهاء عقد العمل^(٢).

وقرينة الاستقالة هي رخصة لصاحب العمل إن شاء استخدمها وإن شاء أحجم عن استخدامها، وتغاضى عن غياب العامل، وفي الحالة الأخيرة لا ينتهى العقد لغياب العامل، ولكنه يكون موقوفاً فقط، ولا يستحق العامل الأجر لعدم أدائه للعمل.

وذهب جانب من الفقه إلى أن الاستقالة المفترضة لا تمنع صاحب العمل من إنهاء عقد العمل لغياب العامل غير المبرر^(٣)، ووفقاً لهذا الرأي يكون صاحب العمل بالخيار بين أعمال إجراءات الفصل باعتبار غياب العامل خطأ جسيماً يجيز فصله، وبين اتخاذ إجراءات إنهاء عقد العمل استناداً إلى وجود سبب حقيقي وجدى يتمثل في إخلال العامل بالتزامه الرئيسى الناجم عن عقد العمل وهو الالتزام بأداء العمل، ويبدو هذا الرأي نظرياً صرفاً، ذلك أن المشرع منح صاحب العمل رخصة اعتبار غياب العامل استقالة، فلا حاجة له للبحث عن نمط آخر للإنهاء، خاصة أنه لا يوجد بالنسبة لصاحب العمل أيسر أو أفضل من الاستناد إلى استقالة العامل لترتيب آثار انتهاء عقد العمل، إذ لا يتحمل أية تبعات مالية ناجمة عن إنهاء العقد في هذه الحالة.

وإذا أبدى العامل - خلال المهلة المذكورة - سبباً مشروعاً للغياب تعين

(١) Art. L. 5422-1 C. trav.

(٢) EGLINGER (A.) et autres, op. cit.

(٣) CASTELL (A.-L.), op. cit.

عليه إثبات حقيقة إدعائه، فإذا أثبت أن غيابه كان مشروعاً فإن ذلك يدحض قرينة الاستقالة، ويستمر في العمل، دون التعرض للجزاء، أما إذا عاد للعمل ولم يستطع إثبات أسباب مشروعة لغيابه، فيجوز لصاحب العمل توقيع جزاء تأديبي عليه لمخالفته عقد العمل بغيابه دون عذر أو إذن.

وإذا لم يستجب العامل لدعوة صاحب العمل ويعود للعمل حتى نهاية المهلة المحددة في خطاب صاحب العمل، أو أجاب بأنه لن يعود للعمل، وفضل صاحب العمل إعمال قرينة الاستقالة، فإن تاريخ الاستقالة هو نهاية المهلة المحددة من صاحب العمل للعودة للعمل، ولم يتطلب المشرع في هذه الحالة إجراءات شكلية معينة.

ويلتزم العامل شأنه شأن أى عامل آخر باحترام مهلة الإخطار إذا كان مقررًا بموجب اتفاقية جماعية أو عادات المهنة أو في عقد العمل، ويبدأ سريان مهلة الإخطار بانقضاء اليوم الأخير من المهلة التي حددها صاحب العمل للعامل لتبرير غيابه والعودة للعمل، وإذا اتفق العامل وصاحب العمل على عدم تنفيذ مهلة الإخطار لا يستحق العامل تعويضاً عنها، وإذا امتنع أحد الطرفين عن تنفيذ مهلة الإخطار، كأن يقرر صاحب العمل بإرادته المنفردة حرمان العامل من مهلة الإخطار أو يمتنع العامل عن تنفيذها، تعين عليه أن يعرض الطرف الآخر عن عدم مراعاة مهلة الإخطار.

ويلاحظ أن قرينة الاستقالة قرينة بسيطة يجوز دحضها بالدليل العكسي، فالمشرع افترض أن العامل الغائب مستقيل، فيجوز للعامل هدم هذه القرينة وإثبات عكسها.

وللعامل الطعن في إنهاء عقد العمل تأسيساً على قرينة الاستقالة، وفي حالة النزاع يتعين على صاحب العمل إثبات أن العامل قد تغيب بالفعل عن العمل، وأنه احترمت الإجراءات المتطلبة لإخطاره، ويتعين على العامل أن يثبت أن تغيبه عن العمل كان مشروعاً^(١)، بأن حال مانع بينه وبين الذهاب للعمل

(١) LEHNERT (C.) «Quelques questionnements sur la contestation de la

دون أن يتمكن من الحصول على إذن من صاحب العمل بالغياب.

ويحكم القضاء بشأن طبيعة الإنهاء والنتائج المترتبة عليه خلال شهر من رفع الدعوى، وإذا وجد القضاء أن الاستقالة المفترضة لا أساس لها يحكم بإعادة تكليف الإنهاء كإنهاء من جانب صاحب العمل بدون سبب حقيقي وجدى.

وإذا كان ترك العامل للعمل بنية إيذاء صاحب العمل، فلأخير المطالبة بالتعويض، وإذا وُجد اتفاق عدم منافسة وترك العامل العمل ليعمل لدى صاحب عمل منافس استحق صاحب العمل الشرط الجزائى المتفق عليه فى اتفاق عدم المنافسة.

تعقيب

يبين مما سبق اختلاف موقف قانون العمل المصرى من الغياب غير المشروع للعامل عن موقف كل من القانون الفرنسى ومشروع قانون العمل، والواقع أن مسلك الأخيرين يفضل مسلك قانون العمل الحالى: فإذا كان غياب العامل عن العمل دون إذن ودون مبرر مشروع لا ينم فى ذاته عن إرادة واضحة لا غموض فيها للعامل للاستقالة، إلا أن إصرار العامل على استمرار الانقطاع عن العمل رغم تبصيره بحقيقة موقفه وإنذاره فى وقت ملائم ودعوته للعودة للعمل ينم عن اتجاه إرادته بما لا يدع مجالاً للشك للاستقالة.

وما كان وضع المشرع لقرينة الاستقالة فى هذه الحالة إلا إعمالاً لنية العامل الاستقالة، وإن لم يفصح عنها صراحة إلا أنها تُستفاد من ظروف الحال، فإذا كان من المحتمل أن يكون غياب العامل عن العمل قبل إنذاره عن عدم علم بعواقب هذا الغياب، أما وقد تم إنذاره ومن ثم تبصيره بما يُراد اتخاذه حياله من إجراءات بسبب الغياب، فضلاً عن تمكينه من إبداء عذره، فإن أمسك عن العودة للعمل بعد تبينه من أنه سيفضى إلى إنهاء العقد كاستقالة، فإن موقفه السلبى بعدم العودة للعمل مع طول مدة الغياب دون مبرر مقبول

يبين إصراره على ترك العمل وعزوفه عن العودة إليه، ومن ثم فهو خير دليل على اتجاه إرادته وانعقاد عزمه على إنهاء علاقة العمل، أى أنه ينطوى على استقالة ضمنية، وقد أكد القضاء أن «كلاً من الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية تقوم على إرادة العامل، فالأولى تستند إلى طلب كتابى منه، والثانية تقوم على اتخاذه موقفاً ينبىء عن انصراف نيته إلى الاستقالة بحيث لا تدع ظروف الحال أى شك فى دلالة على حقيقة المقصود، ويتمثل الموقف فى الإصرار على الانقطاع عن العمل»^(١).

ويؤدى هذا الاتجاه إلى استقرار المراكز القانونية، خاصة وأن غياب العامل يؤثر سلبياً على سير العمل بالمشروع، ويضر بمصالح صاحب العمل، ويزداد الأثر السلبى لانقطاع العامل عن العمل كلما طالت مدة الانقطاع وكلما ارتفع مركز العامل فى العمل.

المطلب الثانى

عدم التعسف فى استعمال حق الاستقالة

حق العامل فى الاستقالة - شأنه شأن سائر الحقوق - ليس حقاً مطلقاً بل يجب أن يمارسه العامل فى إطاره القانونى الصحيح ولا يتعسف فى استخدامه، فحتى تقع الاستقالة صحيحة يتعين ألا تكون تعسفية، ودراسة التعسف فى استخدام حق الاستقالة تقتضى الوقوف فى البداية على ماهية التعسف فى استعمال الحق بوجه عام، وتعسف العامل فى استعمال حق الاستقالة يرتب مسئوليته قبل صاحب العمل وعلى ذلك سنتناول على التوالى ماهية التعسف فى استعمال الحق (الفرع الأول)، والتعسف فى استعمال حق الاستقالة (الفرع الثانى)، ونختتم هذا المطلب بدراسة المسئولية عن الاستقالة التعسفية (الفرع الثالث).

(١) المحكمة الإدارية العليا - الطعن رقم ٣٩٥ لسنة ٢٧ ق - دائرة توحيد المبادئ - جلسة ٢ مارس ١٩٨٦ - مكتب فنى س ٣١ - ج ١ - ص ٣٥.

الفرع الأول

ماهية التعسف فى استعمال الحق (١)

عددت المادة الخامسة من القانون المدنى حالات التعسف فى استعمال الحق على النحو التالى «يكون استعمال الحق غير مشروع فى الأحوال الآتية:

(أ) إذا لم يُقصد به سوى الإضرار بالغير .

(ب) إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها .

(ج) إذا كانت المصالح التى يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة» .

وذهب جانب من الفقه إلى أن معايير التعسف الثلاث التى وردت فى المادة الخامسة من القانون المدنى لم ترد على سبيل الحصر، وأنه يجوز تحقق التعسف فى غيرها^(٢)، فهى أهم صور التعسف وتعبير عن معيار أساسى مشترك وهو الانحراف عن غاية الحق، وأن المناط الحقيقى للتعسف فى استعمال الحق هو الانحراف عن غايته^(٣).

والتعسف فى استعمال الحق يفترض وجود حق مشروع خول المشرع للشخص سلطة استخدامه، وهذا الاستخدام مشروع فى ذاته إلا أنه ينقلب معيباً أو غير مشروع لانحراف فى غرضه أو نتيجته، فالفعل الواحد قد يكون موافقاً لحق من الحقوق لدخوله فى نطاقه ومضمونه، ومخالفاً فى نفس الوقت للقانون

(١) سنتناول هذا الموضوع بشئ من الإيجاز لإيضاح الفكرة العامة للتعسف فى استعمال الحق، ولمزيد من التفصيل راجع المؤلفات العامة فى المدخل لدراسة القانون .

(٢) د. حسن كيرة «المدخل إلى القانون» - منشأة المعارف - الإسكندرية - الطبعة الخامسة ١٩٧٤ ص ٧٨١ وما بعدها، د. همام محمد محمود - مرجع سابق - ص ٧٣٣ .

(٣) الإشارة السابقة.

فى مجموعه، وهو جوهر فكرة التعسف فى استعمال الحق^(١).

الفرع الثانى

التعسف فى استعمال حق الاستقالة

يثار التساؤل حول مفهوم الاستقالة التعسفية وهل يمكن أن ترتبط فى بعض الأحوال بسبب الاستقالة، أو بعدم مراعاة العامل لمهلة الإخطار، كما يثار التساؤل حول إذا وُجد شرط فى عقد العمل يلزم العامل بالاستمرار فى العمل لدى صاحب العمل لفترة معينة نظير ما تكبده صاحب العمل من نفقات فى سبيل تأهيله، فهل استقالة العامل قبل انقضاء المدة المذكورة تُعد استقالة تعسفية.

سنجيب فى هذا الفرع على هذه التساؤلات تباعاً، ثم نختتمه ببيان مفهوم التعسف فى استعمال حق الاستقالة.

الغصن الأول

سبب الاستقالة والاستقالة التعسفية

أجاز المشرع لكل من طرفى عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بالإرادة المنفردة شريطة أن يستند الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف^(٢)، وأوجب أن يستند العامل فى إنهائه لعقد العمل غير محدد المدة إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية^(٣)، وأردف أنه يراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل^(٤).

ولا يكفى - بذلك - أن يستند الطرف الذى يستخدم حقه فى الإنهاء إلى

(١) د. حسن كيرة «المدخل...» - مرجع سابق - ص ٧٥٥.

(٢) م ١٢٢ عمل.

(٣) م ٣/١١٠ عمل.

(٤) م ٤/١١٠ عمل.

أن دافعه في إنهاء العقد هو تحقيق مصلحة مشروعة، فالمصلحة المشروعة وحدها لا تكفي لإضفاء صفة المشروعية على الإنهاء، بل يجب أن تكون المصلحة التي يراد تحقيقها مشروعة وكافية أي أن يكون هناك تناسب بين المصلحة التي يريد الطرف الراغب في إنهاء العقد تحقيقها من وراء هذا الإنهاء وبين الضرر الذي يصيب الطرف الآخر من جرائه.

واشترط توافر مبرر مشروع وكاف ليس إلا تطبيقاً لنظرية عدم التعسف في استعمال الحق، فالإنهاء لوجود مبرر مشروع وكاف هو الإنهاء غير التعسفي، وهو ذاته الإنهاء المشروع، وبالمثل فإن الإنهاء بلا مبرر مشروع وكاف مرادف للإنهاء التعسفي ولإنهاء غير المشروع على حد سواء.

ويكون الإنهاء مستنداً إلى مبرر مشروع وكاف أي يكون إنهاء مشروعاً غير تعسفي إذا كان لا يقصد به الإضرار بالغير، وكان يرمى إلى تحقيق مصلحة مشروعة تتناسب مع ما يصيب الطرف الآخر من ضرر من جراء إنهاء العقد.

ويبدو تطلب استناد الاستقالة لمبرر مشروع وكاف متناقضاً مع طبيعتها القانونية^(١): فالاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة يستمد العامل حقه فيها من حقه في الحفاظ على حرياته الأساسية، فالعامل يتبع صاحب العمل تبعية قانونية بموجب عقد العمل، وله أن يسترد حريته واستقلاله متى شاء، ودون إبداء أسباب، بل إن مجرد رغبته في استرداد استقلاله وحريته في عدم العمل تُعد مبرراً مشروعاً للاستقالة^(٢)، وليس للعامل تسبب استقالته أو ذكر سببها لاحقاً حتى أمام القضاء، والقول بغير ذلك يُعد تقييداً لحق أساسي من حقوق العامل، وانتقاصاً من إحدى

(١) ذهب جانب من الفقه إلى وجوب استناد الاستقالة إلى مبرر مشروع وكاف - د. عبد الباسط عبد المحسن - مرجع سابق - ص ٩٩.

(٢) CAMERLYNCK (G. - H.), op. cit., p. 372,

د. حسام الأهواني «أسباب انقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢٣٤.

حرياته الأساسية، فللعامل وحده تقدير الأمر دون إلزام عليه بتبريره.

وإذا كان تطلب استناد قرار العامل بالاستقالة إلى سبب مشروع يمس حريته الشخصية وحريته في العمل، فإن مطالبته بأن يكون سبب الاستقالة كافياً ينطوى على اعتداء صريح على هاتين الحريتين، فكفاية السبب تعنى وجود تناسب بين المصلحة التي سيحققها العامل من الاستقالة والضرر الذي سيصيب صاحب العمل من جرائها، بينما قرار الاستقالة يخضع للتقدير الشخصي للعامل، فعلى سبيل المثال: إذا استقال العامل من العمل لعثوره على عمل أفضل بالنسبة له، يحصل فيه على أجر أكثر بضعة مئات من الجنيهات من الأجر الذي يحصل عليه من صاحب العمل، فإذا كان عمل العامل في المشروع ذا أهمية، ويعتمد عليه صاحب العمل اعتماداً كبيراً في تسيير العمل في المشروع فإن الضرر الذي سيصيب صاحب العمل من ترك العامل العمل لا يتناسب مع المصلحة التي سيحققها العامل من الاستقالة، فإذا طبقت القواعد العامة في إنهاء عقد العمل على هذه الحالة يكون سبب الاستقالة غير كاف، ومن ثم الاستقالة تعسفية، مما يمثل اعتداء على حرية العامل في عدم العمل، وقد يجبره ذلك على الاستمرار في علاقة العمل واستمرار تبعيته لصاحب العمل على غير إرادته في وضع أشبه بعبودية القرون الوسطى.

الخلاصة: أن العامل غير ملزم بتقديم سبب مشروع وكاف لاستقالته، أو حتى بذكر سبب الاستقالة، وإذا كان من المستحيل أن يقدم العامل على الاستقالة من العمل دون أى سبب، وهذا السبب قد يكون كما بين المشرع يتعلق بظروفه الصحية، كمرض ألم به قرر على إثره ترك العمل، أو الاجتماعية، كالمرأة العاملة التي تترك العمل لترعى أبناءها أو لتلازم أحد أفراد أسرتها يعاني من المرض، أو الاقتصادية، كرغبة العامل التوقف عن العمل التابع وبدء مشروعه الخاص، أو العمل لدى صاحب عمل آخر في عمل أفضل أو بأجر أكبر، فأياً كان السبب الذي يستند إليه العامل للاستقالة، فهو غير ملزم بذكره، ولا يمكن أن تُعتبر الاستقالة تعسفية لعدم ذكر العامل

سببها^(١)، أو لأن المصلحة التي سيحققها العامل من الاستقالة لا تتناسب مع الضرر الذي فيصيب صاحب العمل بسبب ترك العامل للعمل.

الفصل الثاني

عدم مراعاة مهلة الإخطار والاستقالة التعسفية

تطلب المشرع المصري، في حالة إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه، مرور فترة زمنية بين إعلان الرغبة في إنهاء العقد وإنهائه بالفعل وهذه الفترة تسمى مهلة الإخطار^(٢)، والهدف من مهلة الإخطار منع مفاجأة الطرف الموجه له الإخطار ومنحه فترة زمنية يتدبر فيها أمره ويستعد لمرحلة ما بعد انتهاء العقد.

ويثور التساؤل إذا أنهى العامل العقد إنهاءً فورياً دون احترام مهلة الإخطار سواء كلياً أو جزئياً هل تعتبر استقالته تعسفية؟

والرأى مستقر على أن عدم احترام العامل لمهلة الإخطار لا يجعل الاستقالة تعسفية، فالاستقالة المفاجئة تختلف عن الاستقالة التعسفية، فالأولى ليست خطأ من الناحية الموضوعية بل مخالفة إجرائية لا تمس جوهر الاستقالة ذاته، بل الخلل يمس كيفية تنفيذ أو إعمال الاستقالة^(٣)، أي أنها تتعلق بأحكام أو إجراءات الإنهاء، أما الثانية فتتعلق بمبدأ الإنهاء ذاته^(٤).

(١) Cass. soc. 22 juin 1994, précité.

(٢) انظر لاحقاً - الفصل الثاني - المبحث الأول.

(٣) قرب: PÉLISSIER (J.) (sous la direct.) «Droit de l'emploi», Dalloz, Paris 1999, p. 783.

(٤) د. حسام الأهواني «أسباب انقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢٣٤.

الفصل الثالث

شرط استرداد صاحب العمل نفقات تأهيل العامل والاستقالة التعسفية

قد يتفق صاحب العمل مع العامل على قيام الأول بتوفير تدريب مهني للأخير مع تحمل تكلفته، على أن يظل العامل في خدمته لمدة محددة، وإذا أنهى العامل العقد قبل انقضاء المدة المتفق عليها تعين عليه أن يدفع لصاحب العمل تكلفة التدريب المذكور، فصاحب العمل ينفق أموالاً في سبيل تدريب العامل وتأهيله مهنيًا، بهدف الاستفادة من العامل ومما يكتسبه من هذا التدريب والتأهيل، ومن ثم من حقه ضمان عمله لديه لفترة زمنية ملائمة تسمح له بالاستفادة منه بما يتلاءم مع ما أنفقه من أموال في تأهيله، فيشترط استمرار عمل العامل لديه لفترة زمنية معينة فإذا استقال قبل انقضائها التزم بأن يرد لصاحب العمل الأموال التي أنفقها^(١).

وتقر محكمة النقض هذا الاتفاق من حيث المبدأ^(٢)، باعتبار تعهد العامل بالبقاء في خدمة صاحب العمل لفترة معينة هو مقابل للتكلفة التي يدفعها صاحب العمل لتدريبه وتأهيله^(٣)، وفي مثل هذه الحالة لا يوجد اعتداء على حرية العمل إلا إذا كان هدف صاحب العمل الرئيسي من هذا الاتفاق ليس الحصول على مقابل ما تكبده من نفقات في سبيل تدريب العامل في صورة

(١) في تفصيلات هذا الاتفاق راجع د. محمد عادل عبد الرحمن أحمد «شروط الاستقرار المهني في عقد العمل - الشروط المعدلة لأوضاع انتهاء عقد العمل بالمخالفة للأسباب القانونية» - ١٩٩٥ - ص ٢٤ وما بعدها.

(٢) Cass. soc. 21 mai 2002, Bull. civ. V, n° 169, Dr. soc. 2002, p. 902, note SAVATIER (J.), Cass. soc. 17 juill. 1991, RJS 10/1991, n° 1072, Cass soc. 23 nov. 1983, Bull. civ. V, n° 576, PÉLISSIER (J.) «La liberté du travail», Dr. soc. 1990, p.p. 19 et s.

(٣) Cass. soc. 23 nov. 1983, précité.

عمل العامل لديه، وإنما رغبته في تقييد حرية العامل في إنهاء العقد.

وهذا الشرط يتضمن تقييداً لحرية العامل في الاستقالة، لذلك حددت محكمة النقض الفرنسية إطاره حتى لا يتوسع فيه أصحاب الأعمال، ويستخدم وسيلة لسلب العمال حقهم في الاستقالة أو على الأقل تقييد هذا الحق بصورة مبالغ فيها وبدون مقتضى، وقد تطلب القضاء توافر مجموعة من الشروط لصحة هذا الاتفاق، وهى:

- أن تكون النفقات التى تكبدها صاحب العمل لتأهيل العامل تتجاوز النفقات المقررة لهذا الغرض المنصوص عليها قانوناً أو بموجب اتفاقية جماعية^(١)، فإذا لم يتعهد صاحب العمل بتحمل نفقات تأهيل خاصة، أو تفوق تلك الملزم بها قانوناً أو بموجب اتفاقية جماعية، فإن تعهد العامل يكون باطلاً^(٢).

- أن يكون المبلغ الذى يتعين على العامل أدائه لصاحب العمل حال إنهائه العقد يتناسب مع النفقات الفعلية التى أنفقها الأخير بالفعل لتأهيل العامل^(٣).

- ألا يكون من شأن هذا الشرط حرمان العامل من حق الاستقالة^(٤)، أى ألا يمس حرية العامل في إنهاء العقد، ويظل محتفظاً بقدرته الفعلية على الاستقالة وقتما شاء^(٥)، وتختلف المدة التى يتعهد العامل بالبقاء فى خدمة صاحب العمل خلالها من حالة لأخرى وفقاً لحجم الأموال التى أنفقها رب العمل فى تدريب العامل وتأهيله مهنيّاً، إلا أنه حتى يظل العامل محتفظاً

(١) Cass. soc. 9 févr. 1994, RJS 3/1994, n° 284, Cass. soc. 18 mars 1970, Bull. civ. V, n° 207, Cass. soc. 21 mai 2002, précité, Cass. soc. 17 juill. 1991, précité.

(٢) Cass. soc. 17 juill. 1991, Bull. civ. V, n° 373, Cass. soc. 18 mars 1970, précité.

(٣) Cass. soc. 21 mai 2002, précité.

(٤) Cass. soc. 19 nov. 1997, RJS 1/1998, n° 79, Cass. soc. 21 mai 2002, précité.

(٥) Cass. soc. 23 nov. 1983, précité, Cass. soc. 21 mai 2002, précité.

بقدرته الفعلية على الاستقالة متى شاء يتعين أن تكون هذه المدة معقولة غير مبالغ فيها^(١)، فطول المدة أو المبالغة في المبلغ يحول هذا الشرط إلى وسيلة ضغط على العامل للبقاء في خدمة صاحب العمل على غير رغبته، ومن ثم يفقده فعلياً قدرته على الاستقالة متى أراد.

وذهب جانب من الفقه إلى أن التزام العامل بدفع تعويض لصاحب العمل في هذه الحالة لا يعتبر من قبيل الشرط الجزائي، استناداً إلى أن الشرط الجزائي يستوجب توافر عنصر الخطأ، أما في حالة شرط الوفاء بمقابل التأهيل فإن العامل له كامل الحق في أن ينفذ التزامه ولا يستقيل أو يستقيل مع دفع المقابل^(٢)، ففي الشرط الجزائي للدائن أن يطلب إلزام المدين باحترام الالتزام وتنفيذه عيناً متى توافرت شروط ذلك أو يطلب إلزام المدين بالتعويض الاتفاقي، أما في هذه الحالة فإن العامل يتمتع بحرية الاستقالة لارتباطها بحريته الشخصية^(٣).

يبين مما سبق أن استقالة العامل، رغم وجود شرط استرداد صاحب العمل نفقات تأهيله قبل انتهاء المدة المتفق عليها لا يجعل الاستقالة مشوبة بالتعسف، بل تقع الاستقالة صحيحة، فالعامل باستقالته أخل باتفاقه مع صاحب العمل الذي يلزمه بالبقاء في خدمته لفترة معينة، ومن ثم يتعين عليه دفع نفقات تأهيله لصاحب العمل، فالأمر لا يعدو أن يكون إخلالاً بالتزام عقدي، ولا يمس صحة الاستقالة أو مشروعيتها.

(١) CHAUCHARD (J.-P.) «La clause dédit formation», Dr. soc. 1989, pp. 388 et s.

(٢) د. حسام الأهواني «أسباب انقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢٣١.

(٣) د. حسام الأهواني «أسباب انقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢٣١.

الغصن الرابع

مفهوم التعسف في استعمال حق الاستقالة (الاستقالة التعسفية)

استبعدنا من نطاق الاستقالة التعسفية كلاً من الاستقالة مع عدم ذكر سبب مشروع وكاف لها، والاستقالة مع عدم احترام مهلة الإخطار، وكذلك الاستقالة رغم وجود شرط يلزم العامل بالبقاء في خدمة صاحب العمل لمدة معينة نظير ما أنفقه في تأهيل العامل مهنيًا، ويُعد ذلك تحديداً سلبياً لنطاق وماهية الاستقالة التعسفية، وسنحاول فيما يلي بيان متى تكون الاستقالة تعسفية، أي الوقوف على ماهية الاستقالة التعسفية.

حدد المشرع المصرى المعيار الأساسى فى هذا الصدد بأن استوجب أن يُراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل^(١).

والاستقالة التعسفية هى تلك التى يُقدم عليها العامل بنية إيذاء صاحب العمل والإضرار به أو مدفوعاً بخفة ملومة^(٢)، وعلى ذلك فطالما لم يكن قصد العامل من الاستقالة مجرد الإضرار برب العمل فلن يعتبر متعسفاً في إنهاء العقد^(٣).

وتؤخذ الظروف التى قُدمت فيها الاستقالة وتوقيت تقديمها في الاعتبار لإثبات طابعها التعسفى، كما لو ترك العامل العمل في أوج الموسم مع علمه بصعوبة حصول صاحب العمل على عامل بديل في وقت مناسب.

وقد قُضى باعتبار الاستقالة تعسفية لوجود نية لدى العامل بالإضرار بصاحب العمل في حالة تقديمه الاستقالة للالتحاق بالعمل لدى مشروع آخر

(١) م ٤/١١٠ عمل.

(٢) د. محمود جمال الدين زكى «عقد العمل» - مرجع سابق - ص ١١٥١.

(٣) د. إسماعيل غانم - مرجع سابق - ص ٤٦١.

مع أخذ بعض عملاء المشروع^(١)، وكذلك العامل الذى حث ثلاثة من زملائه أثناء مهلة الإخطار على ترك العمل، والانضمام له فى عمله الجديد، مع أخذ بعض العملاء^(٢)، واستقالة أربعة عمال من محل لتصفيف الشعر معاً فى ذات الوقت، لفتح محل يمارس ذات النشاط على مسافة قريبة من المحل السابق، وقيام هؤلاء العمال، أثناء مهلة الإخطار، بتصرفات من شأنها استقطاب عملاء صاحب العمل السابق، مما أدى إلى الإضرار بصاحب العمل وبالعامل فى مشروعه^(٣)، والاستقالة التى تعبر عن الرغبة فى إيذاء صاحب العمل^(٤)، والاستقالة الناتجة عن طيش بين، والتى تقع حتى قبل استلام العامل العمل^(٥).

وإذا كان عدم احترام العامل لمهلة الإخطار لا يجعل الاستقالة تعسفية، إلا أن الاستقالة المفاجئة، دون احترام مهلة الإخطار، قد تكون تعسفية بالنظر للظروف المصاحبة لها والتى تمثل خطأ من العامل أو تسبب ارتباكاً فى العمل مما يسبب خسائر جسيمة لصاحب العمل، وفى الحالتين تكون الاستقالة مظهراً من مظاهر الخفة الملوثة للعامل أو تجسيداً لنيته فى إيذاء صاحب العمل، وبعبارة أخرى فإن عدم احترام مهلة الإخطار لا تجعل الاستقالة تعسفية طالما لا توجد لدى العامل نية إيذاء صاحب العمل أو طيش بين^(٦).

وقد اعتبر القضاء - تطبيقاً لذلك - أن العامل تعسف فى استخدام حق

(١) Cass. soc. 17 févr. 2004, n° 01.42.427, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007470973

(٢) Cass. soc. 16 mars 1994, n° 92.44.181, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007206601.

(٣) Cass. soc. 16 mars 1993, n° 88.45.268, www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-19930316-8845268.

(٤) Cass. soc. 26 juin 1959, Bull. civ. IV, n° 833.

(٥) Cass. soc. 26 avr. 1967, Bull. civ. IV, n° 331.

(٦) Cass. soc. 14 oct. 1987, Sem. Soc. Lamy, 1987, p. 613, n° 382.

الاستقالة في الحالات الآتية:

- استقالة عارضة أزياء فجأة في اليوم المحدد لعرض الأزياء رغم تضمن العرض قطع ملابس نفذت وفقاً لقياساتها^(١).
 - استقالة مفاجئة سببت خللاً في عمل المشروع^(٢).
 - التوقف المفاجيء عن العمل مع التشهير بصاحب العمل، والالتحاق بالعمل لدى صاحب عمل منافس^(٣).
- وإذا كانت الاستقالة لممارسة نشاط منافس لصاحب العمل لا تُعد في ذاتها تعسفاً في استخدام حق الاستقالة^(٤)، إلا أن الاستقالة مع ترك العمل بمجرد تقديمها لإنشاء مشروع منافس يُعد تعسفاً في استخدام حق الاستقالة^(٥).
- ولا يمكن اعتبار الاستقالة تعسفية استناداً لوقائع حدثت بعد تقديمها^(٦)، أو استناداً إلى التكلفة المرتفعة التي يتحملها صاحب العمل لتوظيف عامل بديل^(٧).

الفرع الثالث

المسؤولية عن الاستقالة التعسفية

يتعين ألا يتعسف العامل في استعمال حقه في الاستقالة، وإلا كان مسؤولاً قبل صاحب العمل، والتزم بتعويضه عن الأضرار التي لحقت به من جراء

(^١) Cass. soc. 19 juin 1959, D. 1959, p. 513.

(^٢) Cass. soc. 6 déc. 1967, Bull. civ. IV, n° 464.

(^٣) Cass. soc. 7 nov. 1973, Bull. civ. V, n° 514.

(^٤) Cass. soc. 18 janv. 1995, Bull. civ. V, n° 29, Dr. soc. 1995, p. 270, D. 1996, 27, note PUIGELIER.

(^٥) Cass. soc. 21 mars. 1979, Bull. civ. V, n° 254.

(^٦) Cass. soc. 18 janv. 1995, précité.

(^٧) Cass. soc. 29 janv. 2002, n° 98.44-430, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007427221.

تعسفه في استخدام حقه في الاستقالة (الغصن الأول)، وسنتناول التعويض عن الاستقالة التعسفية (الغصن الثاني)، بعد أن نبين طبيعة المسؤولية عن الاستقالة التعسفية.

الغصن الأول

طبيعة المسؤولية عن الاستقالة التعسفية

اختلف الرأي في الفقه بشأن الطبيعة القانونية لمسؤولية العامل عن الاستقالة التعسفية وهل هي مسؤولية تقصيرية أم مسؤولية عقدية^(١).

ذهب رأى أول إلى أن المسؤولية عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل مسؤولية تقصيرية استناداً إلى أن التعسف في استعمال الحق هو أحد تطبيقات المسؤولية التقصيرية، باعتبار أن كليهما يقوم على عنصر الخطأ، فضلاً عن أن المسؤولية العقدية تفترض وجود عقد تؤسس عليه، فهي لا تقوم إلا إذا ظل العقد قائماً، ولا يمكن تحققها بعد انقضاء العقد بالإنهاء، وتفترض المسؤولية العقدية - كذلك - الإخلال بالتزام عقدي، بينما يُعد التعسف في استعمال حق الإنهاء إخلالاً بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وهو مبدأ عام يحكم تنفيذ جميع العقود.

وذهب رأى ثان إلى أن المسؤولية عن التعسف في إنهاء عقد العمل مسؤولية عقدية فهي وليدة إخلال العاقد بالتزام ناشئ عن العقد.

ويُقر الرأي الغالب في الفقه الرأي الأول، ويرى أن المسؤولية عن التعسف في إنهاء عقد العمل مسؤولية تقصيرية وليست مسؤولية عقدية.

وتبنت محكمة النقض الرأي الثاني إذ قضت بأن دعاوى التعويض عن

(١) في عرض حجج كل فريق راجع د. عادل عبد الحميد - مرجع سابق - ص ١٨٨ وما بعدها، محمد عزمي البكري - مرجع سابق - ص ٤٦٢ وما بعدها، د. محمود جمال الدين زكي «عقد العمل...» - مرجع سابق - ص ١٠٧١، د. همام محمد محمود - مرجع سابق - ص ٧٩٢.

الفصل التعسفى دعاوى ناشئة عن عقد العمل، ومن ثم تسقط بالتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٦٩٨ مدنى^(١).

ونؤيد من جانبنا اعتبار المسؤولية عن الإنهاء التعسفى لعقد العمل مسؤولية عقدية: فلا يوجد ارتباط بين التعسف فى استعمال الحق والمسؤولية التقصيرية، فنظرية التعسف فى استعمال الحق نظرية عامة مستقلة لها أحكامها الخاصة بها، وليست أحد تطبيقات المسؤولية التقصيرية، وليس أدل على ذلك من أن المشرع قد أورد النص الذى يتناولها فى القانون المدنى فى الباب التمهيدى والمعنون «أحكام عامة» وليس ضمن نصوص المسؤولية التقصيرية^(٢)، مما يؤكد أن نظرية عدم التعسف فى استعمال الحق نظرية عامة قائمة بذاتها لا ترتبط بالمسؤولية التقصيرية أو غيرها من النظريات القانونية الأخرى.

ويبدو لنا - فضلاً عما سبق - أن العامل ملزم - بموجب القانون وعقد العمل - باحترام عقد العمل والالتزام بأحكامه وعدم نقضه بالإرادة المنفردة إلا للأسباب التى يقررها القانون^(٣)، ومن ثم يوجد التزام على العامل بعدم إنهاء العقد إلا وفقاً للقانون، فضلاً عن وجوب أن يراعى العامل أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل^(٤)، وهذان الالتزامان مرتبطان بعقد العمل، والإخلال بهما يُرتب مسؤولية العامل العقدية قبل صاحب العمل، والاستقالة التعسفية هى الصورة الواضحة للإخلال بهما.

(١) نقض مدنى الطعن رقم ٢٣٨ لسنة ٣٣ ق - جلسة ٧ يونيو ١٩٦٧ - مكتب فنى س ١٨ - ج ٣ - ص ١٢١٢ - ق ١٨٢، جدير بالذكر أن دعاوى التعويض الناشئة عن المسؤولية التقصيرية تسقط بانقضاء ثلاث سنوات (م ١/١٧٢ مدنى).

(٢) وردت أحكام المسؤولية التقصيرية فى المواد ١٦٣ وما بعدها مدنى.

(٣) م ١/١٤٧ مدنى.

(٤) م ٤/١١٠ عمل.

الفصل الثانى

التعويض عن الاستقالة التعسفية

تفضى الاستقالة التعسفية إلى إنهاء عقد العمل، ويلتزم العامل بتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي أصابته نتيجة الاستقالة التعسفية، ولكن الحكم بالتعويض يفترض ثبوت تعسف العامل فى استعمال حقه فى الاستقالة، وعلى ذلك سنتناول على التوالى إثبات التعسف فى الاستقالة (أ)، والتعويض عن الاستقالة التعسفية (ب).

أ- إثبات التعسف فى الاستقالة

يخضع إثبات التعسف فى الاستقالة للقواعد العامة فى الإثبات فيقع على عاتق من يدعيه^(١)، وعلى ذلك على صاحب العمل الذى يدعى تعسف العامل فى الاستقالة إثبات ادعائه، فيثبت نية العامل إيذاء صاحب العمل أو خفته الملوثة، ولما كانت الوقائع التى يتعين على صاحب العمل إثباتها وقائع سلبية يصعب عليه إثباتها بطريق مباشر، فله أن يثبتها بطريق غير مباشر عن طريق إثبات وقائع إيجابية، مثل إثباته التحاق العامل فور الاستقالة بمشروع منافس مع حث بعض زملائه على ترك العمل، والانضمام له فى عمله الجديد، مع أخذ بعض العملاء، ويجوز إثبات التعسف بكافة طرق الإثبات لأن محل الإثبات وقائع مادية^(٢)، ولتقدير الطابع التعسفى للاستقالة يضع القاضى فى اعتباره سلوك العامل عند إنهاء العقد، وظروف الإنهاء، وله أن يأمر بإجراءات التحقيق التى يراها مفيدة^(٣)، ويُفسر الشك لصالح العامل.

(١) نقض مدنى الطعن رقم ٢٠٢ لسنة ٢٤ ق - جلسة ١٥ مايو ١٩٥٨ - الهوارى - الجزء الأول - ص ٢٤٠ - ق ١٤٣.

(٢) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص ٩٠٠.

(٣) Art. L. 1237-2 et L. 1235-1 C. trav.

وتقدير إذا كان إنهاء العقد ينطوي على تعسف في استعمال حق الإنهاء أم لا مسألة موضوعية تستقل بتقديرها محكمة الموضوع متى كان قضاؤها محمولاً على أسباب سائغة لها أصلها الثابت في الأوراق، وتؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها^(١).

والعبرة في تقدير مدى سلامة قرار الإنهاء هي بالظروف والملابسات التي كانت موجودة وقت الإنهاء لا بعده^(٢)، فلا يمكن اعتبار الاستقالة تعسفية استناداً لوقائع حدثت بعدها^(٣).

ب- تقدير التعويض عن الاستقالة التعسفية

ترتب الاستقالة التعسفية ذات أثر الاستقالة المشروعة، فيترتب عليها انفصام رابطة العمل، فمن العسير - حال ثبوت التعسف في الاستقالة - التنفيذ العيني بإجبار العامل على الاستمرار في العمل، إذ يمثل ذلك اعتداء على كل من حريته الشخصية وحريته في العمل، فضلاً عن تعارضه مع حسن التعاون الواجب بين العامل وصاحب العمل، وعلى ذلك ينهي الإنهاء التعسفي العقد ولا تستمر بعده الرابطة العقدية، وقد قررت محكمة النقض أن «... لكل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر...»، وأن استعمال حق الفسخ بإرادة المتعاقد المنفردة لا يترتب مسؤولية طالما استند إلى ما يبرره فإن أعوزه المبرر كان للمتضرر الحق في تعويض تقدره المحكمة تمثيلاً مع المبدأ العام من أن العقد غير محدد المدة هو عقد مؤقت بطبيعته

(١) نقض مدني الطعن رقم ٤٥ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٧ نوفمبر ١٩٧٦ - عصمت الهواري - الجزء الثاني - مرجع سابق - ص ١٠٢ - ق ٨٢، نقض مدني الطعن رقم ٨٤ لسنة ٣٧ ق - جلسة ٦ يناير ١٩٧٣ - الهواري - الجزء الأول - ص ٢٤٣ - ق ١٤٥، نقض مدني الطعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق - جلسة ١٢ مايو ١٩٦٥ - المرجع السابق - ص ٢٤٤ - ق ١٤٧، نقض مدني الطعن رقم ٢٤٤ لسنة ٢٨ ق - جلسة ٥ فبراير ١٩٦٤ - المرجع السابق - ص ٢٤٣ - ق ١٤٦.

(٢) نقض مدني الطعن رقم ٧٢٦ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٠ مارس ١٩٧٧ - الهواري - الجزء الثاني - ص ٩٧ - ق ٧٧.

(٣) Cass. soc. 18 janv. 1995, précité.

وليس أبدياً»^(١).

وأُتيحت الفرصة مراراً لمحكمة النقض للحكم بشأن أثر الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة من جانب صاحب العمل فقررت أن «لرب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة، وأن هذا الإنهاء تقتضى به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف، غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذى أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض»^(٢)، وينطبق ذات الحكم على الإنهاء التعسفي من جانب العامل.

وقد نص المشرع صراحة على أنه إذا أنهى أحد الطرفين عقد العمل إنهاءً تعسفياً التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء^(٣).

وغنى عن البيان أنه لا يجوز الاتفاق مقدماً بين العامل وصاحب العمل على الإعفاء من التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل، فهذا الاتفاق يقع باطلاً، فالإنهاء التعسفي عمل غير مشروع، وكل اتفاق على الإعفاء من المسؤولية المترتبة على العمل غير المشروع يكون باطلاً^(٤)، على أنه يجوز

(١) نقض مدنى الطعن رقم ٧٣ لسنة ٣٨ ق - جلسة ١ يونيو ١٩٧٤ - مكتب فنى س ٢٥ - ج ١ - ص ٩٦٢.

(٢) نقض مدنى الطعن رقم ١٨٥٨ لسنة ٥١ ق - جلسة ١ مارس ١٩٨٢ - مكتب فنى س ٣٣ - ج ١ - ص ٢٧٨، نقض مدنى الطعن رقم ٩٩ لسنة ٤٣ ق - جلسة ١٩ يناير ١٩٨٠ - مكتب فنى س ٣١ - ج ١ - ص ٢٠٦، نقض مدنى الطعن رقم ٧١٥ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٢ يناير ١٩٧٧ - مكتب فنى س ٢٨ - ج ١ - ص ٢٨٣.

(٣) م ١/١٢٢ عمل، وقرر المشرع الفرنسى أنه «إذا أنهى العامل عقد العمل غير محدد المدة إنهاءً تعسفياً، التزم بأن يعرض صاحب العمل عن الأضرار التى أصابته من هذا الإنهاء» Art. L. 1237-2 C. trav.، وذهب جانب من الفقه إلى أن إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل فإنه يتعين الاقتصار على التعويض النقدي دون العيني فى المنشآت الصغيرة فقط حيث الاتصال المباشر والمستمر بين العمال وصاحب العمل، أما فى المنشآت الكبيرة وحيث تضعف هذه الصلة فمن الأفضل ترك الأمر للسلطة التقديرية للقاضى على أن يكون الحكم بالإعادة للعمل بناء على طلب العامل نفسه^(٣). د. إسماعيل غانم - مرجع سابق - ص ٥١٦.

(٤) م ٣/٢١٧ مدنى، د. محمد حلمى مراد «قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» - مرجع سابق - ص ٤٠٠.

التنازل عن التعويض المستحق بعد وقوعه فعلاً^(١).

وهدف التعويض جبر الضرر^(٢)، فيُقدر بالنظر لما أصاب صاحب العمل من ضرر من جراء تعسف العامل في استخدام حق الاستقالة^(٣)، ويشمل ما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب^(٤)، فيتعين إثبات الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما، ويُعوض صاحب العمل عن الأضرار التي تكون نتيجة طبيعية للاستقالة التعسفية، ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة صاحب العمل أن يتوقاه ببذل جهد معقول^(٥)، ويلتزم العامل بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه - فحسب - عادة وقت التعاقد مالم يرتكب غشاً أو خطأ جسيماً^(٦).

واستخلاص الخطأ الموجب للمسئولية وعلاقة السببية بينه وبين الضرر مما يدخل في السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع.

ولما كانت الغاية من التعويض هي جبر الضرر فيجب أن يكون متكافئاً معه وغير زائد عليه^(٧)، وتقدير الضرر وتحديد التعويض الجابر له من اطلاقات قاضي الموضوع شريطة أن يكون قد اعتمد في قضائه على أساس سليم^(٨)، وعلى ذلك فإن لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تقدير التعويض

(١) د. حلمي مراد - مرجع سابق - ص ٤٠٠.

(٢) م ٢/٦٩٥ مدني.

(٣) م ٢/٦٩٥ مدني.

(٤) م ١/٢٢١ مدني.

(٥) م ١/٢٢١ مدني.

(٦) م ٢/٢٢١ مدني.

(٧) نقض منى الطعن رقم ١٨٢٥ لسنة ٤٩ ق - جلسة ٩ فبراير ١٩٨٥ - الهوارى - ج ٧ ص ١٤٤، ص ١٤٤، نقض منى الطعن رقم ٤٣٩ لسنة ٤٤ ق - جلسة ٢٥ يناير ١٩٨١ - الهوارى - ج ٤ - ص ١٣٠.

(٨) نقض منى الطعن رقم ٦٦٥ لسنة ٤٠ ق - جلسة ٢٢ مايو ١٩٧٦ - الهوارى - الجزء الثاني - مرجع سابق - ق ٨٣ - ص ١٠٢.

المناسب للضرر بلا معقب عليها من محكمة النقض مادامت قد أقامت قضاءها على ما يكفي لحمله^(١)، وبعبارة أخرى فإن تعيين مقومات التعويض وعناصره مسألة قانونية تخضع لرقابة محكمة النقض^(٢)، بينما تقدير مبلغ التعويض بالنظر لمقومات وعناصر التعويض مسألة موضوعية تخضع للسلطة التقديرية لقاضى الموضوع ولا يخضع تقديره لها لرقابة محكمة النقض^(٣).

وقد فُضى - تطبيقاً لذلك - بأن تقدير التعويض عن الضرر من المسائل الواقعية التى يستقل بها قاضى الموضوع، وتعيين عناصر الضرر التى تدخل فى حساب التعويض من المسائل القانونية التى تخضع لرقابة محكمة النقض^(٤)، ويتعين أن يبين الحكم القاضى بالتعويض عناصر الضرر، فإذا قضى بالتعويض بصورة مجملة ولم يبين عناصر الضرر، فإنه يكون قد عاره البطلان لقصور أسبابه^(٥)، وبعبارة أخرى لا يجوز القضاء بالتعويض فى صورة مجملة دون بيان عناصر الضرر الذى قضى من أجله بالتعويض وعدم مناقشة كل عنصر على حدة^(٦)، إلا أنه يجوز للقضاء عند تقدير التعويض عن الضرر المادى والأدبى دمجهما معاً، وتقدير التعويض عنهما جملة، طالما

(١) نقض مدنى الطعن رقم ١٧٠١ لسنة ٥٣ ق - جلسة ٧ مايو ١٩٨٤ - مكتب فنى س ٣٥ - ج ١ - ص ١١٩٧ - ق ٢٣٠.

(٢) نقض مدنى - جلسة ١٣ مايو ١٩٧٢ - مكتب فنى س ٢٣ - ع ٢ - ص ٨٩٤ - ق ١٤٠، نقض مدنى جلسة ٢٤ أبريل ١٩٦٨ - مكتب فنى س ١٩ - ع ٢ - ص ٨٣٧ - ق ١٢٢.

(٣) د. حسن كيرة «أصول قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٨٢٢.

(٤) نقض مدنى الطعن رقم ٣٥٥ لسنة ٣٦ ق - جلسة ٤ فبراير ١٩٧١ - الهوارى ج ١ - ص ٣٠٦ - ق ١٧٨، نقض مدنى الطعن رقم ٩٢ لسنة ٣٤ ق - جلسة ٢٤ إبريل ١٩٦٨ - الهوارى - ص ٣١١ - ق ١٨٢.

(٥) نقض مدنى - الطعن رقم ١٢٩ لسنة ٣٦ ق - جلسة ١٣ مايو ١٩٧٢ - الهوارى - ج ١ - مرجع سابق - ص ٣٠٨ - ق ١٨٠، نقض مدنى الطعن رقم ٩٢ لسنة ٣٤ ق - جلسة ٢٤ إبريل ١٩٦٨ - سابق الإشارة إليه.

(٦) نقض مدنى الطعن رقم ٦٢٣ لسنة ٤٠ ق - جلسة ٢٨ ديسمبر ١٩٨١ - الهوارى ج ٥ - ص ١٥٨.

عرض لكافة العناصر المكونة للضرر قانوناً والداخلية في حساب التعويض^(١).

وأوردت المادة "٧٤" من قانون العمل الأسبق رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩^(٢) بعض العناصر التي يراعيها القاضى في تقدير التعويض فقررت أن «إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الآخر الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد تحقيق ظروف الفسخ...»، وهذه العناصر لم ترد على سبيل الحصر بل على سبيل المثال^(٣)، بل يُراعى في تقدير التعويض جميع الظروف التى قد تؤثر في مدى الضرر، ولو لم تكن من بين تلك التى أوردتها المشرع^(٤).

وقرر المشرع الفرنسى أنه إذا أنهى العامل عقد العمل إنهاءً تعسفياً، وأبرم عقد عمل جديد مع صاحب عمل آخر، يكون الأخير مسئولاً بالتضامن مع العامل عن الأضرار التى لحقت بصاحب العمل السابق في الأحوال الآتية^(٥):

- ١- إذا ثبت أنه كان لصاحب العمل الجديد دخل في إنهاء عقد العمل.
- ٢- إذا عين صاحب العمل الجديد العامل، وهو على علم بارتباطه بالفعل بعقد عمل.
- ٣- إذا استمر صاحب العمل الجديد في توظيف العامل بعد علمه بأنه مازال مرتبطاً بعقد عمل مع صاحب عمل آخر.

وتسقط دعاوى التعويض عن الإنهاء التعسفى لعقد العمل باعتبارها دعاوى ناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد^(٦).

(١) نقض مدنى الطعن رقم ٩٦٩ لسنة ٤٠ ق - جلسة ٢٧ نوفمبر ١٩٨٦ - الهوارى ج ٢ - ص ١٠٣.

(٢) الجريدة الرسمية - العدد ٧١ مكرر "ب" فى ٧ أبريل ١٩٥٩.

(٣) استئناف الإسكندرية ٢٨ يونيو ١٩٥٥ - مدونة الفكهاني - ج ١ - مجلد ٣ - ص ٦٩٢ - رقم ٦٣٢.

(٤) د. إسماعيل غانم - مرجع سابق - ص ٥٢٤.

(٥) Art. L. 1237-3 C. trav.

(٦) م ٦٩٨ مدنى

الفصل الثانى

آثار الاستقالة

تمهيد وتقسيم

وفقاً لقانون العمل المصرى لا تنتج الاستقالة أثرها في إنهاء عقد العمل بمجرد تقديمها، وإنما أوجب المشرع مرور فترة زمنية بين تقديم الاستقالة وإنتاجها لآثارها وهى مهلة الإخطار، كما تطلب المشرع قبول صاحب العمل للاستقالة لتنتج أثرها في إنهاء عقد العمل.

سنتناول على التوالى مهلة الإخطار (المبحث الأول)، ووجوب قبول صاحب العمل الاستقالة (المبحث الثانى).

المبحث الأول

مهلة الإخطار

سنوضح في البداية ماهية مهلة الإخطار (المطلب الأول)، ثم نبين جزاء عدم مراعاتها الإخطار (المطلب الثانى).

المطلب الأول

ماهية مهلة الإخطار

إذا سُمح لكل طرف من طرفى عقد العمل غير محدد المدة بإنهاء العقد فى أى وقت يشاء، سيفاجئ الطرف الآخر بإنهاء العقد، وقد يكون الأخير غير مستعد لمواجهة آثار إنتهاء العقد، إذ يكون قد رتب أموره على استمراره، واستقرار علاقة العمل، فيُسبب له هذا الإنهاء المُباغت للعقد العديد من الأضرار، لذلك حرص المشرع المصرى على تجنب المتعاقد غير الراغب فى الإنهاء عنصر المفاجأة بالإنهاء عن طريق إلزام الطرف الراغب فى إنهاء العقد بتوجيه إخطار للطرف الآخر وترك مدة معينة للأخير قبل تحقق إنهاء العقد

وتحقيق آثاره^(١).

واشترط المشرع مرور فترة زمنية معينة بين توجيه الإخطار وإنهاء العقد ويُطلق على هذه الفترة «مهلة الإخطار»^(٢)، فمهلة الإخطار هي الفترة ما بين إظهار الرغبة في إنهاء العقد - عن طريق الإخطار - وإنهاء العقد فعلياً^(٣)، ومهلة الإخطار هي فترة انتقالية، فهي تبدأ بإعلان أحد طرفي عقد العمل الطرف الآخر برغبته في إنهاء العقد، ويستمر عقد العمل خلالها في إنتاج آثاره كاملة^(٤).

ومن شأن مهلة الإخطار أن تُمكن الطرف الذي وُجه إليه الإخطار من أن يهيئ نفسه لمواجهة مرحلة ما بعد إنهاء العقد، فإذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب العامل استطاع صاحب العمل خلال مهلة الإخطار أن يبحث عن عامل آخر يحل محل العامل الراغب في إنهاء العقد، وإذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل، فإن مهلة الإخطار تُمكن العامل من البحث عن عمل جديد خلالها، وتهدف مهلة الإخطار - بذلك - إلى منع المفاجأة، فتترك فترة للمتعاقد الآخر ليتدبر أمره ويستعد لمرحلة ما بعد انتهاء العقد، من خلال ترك مدة له قبل تحقق الإنهاء وإنتاج آثاره^(٥).

ورغم أن إنهاء العامل عقد العمل بالاستقالة بطريقة فورية مفاجئة قد يسبب ارتباك للعمل، ويكبد صاحب العمل خسائر، إلا أن المشرع الفرنسي لم يتطلب مهلة إخطار في حالة الاستقالة إلا في حالات محددة ومحدودة مثل استقالة الصحفي^(٦)، أو العامل الزراعي^(١).

(١) د. حسن كيرة «أصول قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٧٥٦ .

(٢) م ١١١ عمل.

(٣) DEYRIEUX (A.) op. cit., p. 109 n° 928.

(٤) Art. L. 1234-1 et s. C. trav.

(٥) د. حسن كيرة «أصول قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٧٥٦ .

(٦) Art. L. 7112-2 C. trav.

وإذا كان المشرع الفرنسي لم ينص على وجوب احترام العامل لمهلة إخطار قبل تركه العمل بالاستقالة، إلا أنه عهد إلى اتفاقيات العمل الجماعية وعادات المهنة النص على مهلة إخطار وتحديد مدتها في حالة الاستقالة^(١)، وعادة ما تُلزم الاتفاقيات الجماعية والعادات المهنية العامل باحترام مهلة إخطار في حالة الاستقالة ويحددون مدتها لتفادي المساس بحسن سير المشروع، وللسماح لصاحب العمل بالبحث عن عامل بديل للعامل المستقيل^(٢)، وقد قُضى بأنه لا يُحتج بوجود مهلة إخطار اتفاقية في مواجهة العامل ما لم يكن على علم بوجودها^(٣). ويجوز لائحة المشروع أو عقد العمل إلزام العامل المستقيل باحترام مهلة الإخطار، وينبنى على ذلك أنه إذا لم تلزم الاتفاقيات الجماعية أو عادات المهنة أو لائحة المشروع أو عقد العمل العامل باحترام مهلة إخطار، يحق له ترك العمل فور تقديم الاستقالة.

ويجعل المشرع الأولوية في الإلزام بمهلة الإخطار وتحديد مدتها للاتفاقيات الجماعية سواء على مستوى المهنة أو المشروع^(٤)، لذلك يتعين على القاضى التحقق من تلقاء نفسه من وجود نص في الاتفاقية الجماعية المطبقة يفرض مهلة إخطار في حالة الاستقالة من عدمه، إذا أغفل صاحب العمل ذكر ذلك في طلبه^(٥)، قبل البحث في عادات المهنة^(٦)، فإذا ألزمت الاتفاقية

(١) Art. 991 C. rur.

(٢) قررت المادة L. 1237-1 C. trav. أنه «في حالة الاستقالة، تقرر اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية وجود مهلة الإخطار وتحدد مدتها، وفي حالة عدم وجود نصوص قانونية، أو نص في اتفاقية أو اتفاق جماعى تتعلق بالإخطار فإن وجود مهلة الإخطار ومدتها تنتج من العادات المهنية».

(٣) CAMERLYNCK (G. H.), op. cit., p. 370, n° 338.

(٤) Cass. soc. 19 juill. 1994, précité.

(٥) CAMERLYNCK (G. H.), op. cit., p.p. 370-371, n° 338, Cass. soc. 15 juin 1978, Bull. civ. V, n° 364, Cass. soc. 15 janv. 1975, Bull. civ. V, n° 9.

(٦) Cass. soc. 9 mai 1983, Bull. civ. V, n° 245.

(٧) Art. L. 1237-1 C. trav.

الجماعية العامل بمهلة إخطار وحددت مدتها لا يجوز للقاضي البحث في عادات المهنة عن وجود مهلة للإخطار أو مدتها^(١)، فالعادات ذو طابع احتياطي أو فرعى يُلجأ إليها إذا لم يوجد نص في مصدر آخر أى في القانون أو الاتفاقية الجماعية أو العقد، حتى وإن كانت أكثر فائدة للعامل^(٢).

ولا يجوز للاتفاقية الجماعية أن تترك لعقد العمل تحديد مدة أطول للإخطار من المدة التي حددتها^(٣)، ويجوز - على العكس - أن ينص عقد العمل في حالة الاستقالة على مهلة إخطار أقل من المدة الواردة في الاتفاقية الجماعية، على اعتبار أن مثل هذا النص أكثر فائدة للعامل^(٤)، وعلى ذلك فللعامل وصاحب العمل الاتفاق في عقد العمل على مهلة إخطار يتعين على العامل احترامها في حالة الاستقالة، على ألا تتجاوز مدتها مهلة الإخطار التي

(١) Cass. soc. 10 févr. 1998, RJS 3/1998, n° 309, 2^e esp., Cass. soc. 14 avr. 1983, Bull. civ. V, n° 193, D. 1984, IR 167, obs. VACHET (G.).

(٢) COUTURIER (G.), «Droit du travail – les relations individuelles de travail», PUF, Paris, 3^e éd. 1990, p. 320, JAVILLIER (J.-C.) «Droit du travail», L.G.D.J., Paris, 7^e éd. 1999, p. 413, n° 310, Cass. soc. 9 mai 1983, précité, Cass. ch. réunies 22 juin 1966, Bull. Cass. ch. réunies, n° 1, p. 1, D. 1966, p. 502, JCP 1966, G, II. 14844, note VRIN (P.), Dr. soc. 1967, p. 367, obs. SAVATIER (J.).

(٣) Cass. soc. 13 mai 1992, RJS 1992, p. 402, n° 731, Cass. soc. 1^{er} avr. 1992, 1992, Bull. civ. V, n° 222, Dr. soc. 1992, p. 478, RJS 1992, p. 345, n° 610, Cass. soc. 16 juin 1988, Bull. civ. V, n° 371, Cass. soc. 4 juin 1987, Bull. civ. V, n° 356, D. 1988, Somm. 103, obs. PÉLISSIER (J.).

تنص الاتفاقيات الجماعية - عادة - على مهلة إخطار في حالة الاستقالة مدتها ثمانية أيام في حالة الحرفيين، وشهر للموظفين الإداريين والفنيين، وثلاثة أشهر للمهندسين والمديرين، وستة أشهر لبعض الوظائف العليا

DEYRIEUX (A.), op. cit., p. 110, n° 930.

(٤) Cass. soc. 19 juin 1996, RJS 1996, p. 592, n° 920.

يحددها القانون أو الاتفاقية الجماعية أو عادات المهنة إن وُجدت^(١).

وأوجب المشرع المصرى أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات^(٢).

وربط المشرع بذلك بين طول مدة خدمة العامل، وازدياد مهلة الإخطار، وذلك تحقيقاً لمصلحة الطرف الموجه إليه الإخطار، فإذا كان صاحب العمل هو الذى أخطر بالإنهاء فمن حق العامل الذى قضى فى خدمته مدة طويلة أن تتاح له فرصة طويلة نسبياً للبحث عن عمل آخر، وإذا كان العامل هو الراغب فى الإنهاء، فمن المؤكد أنه كلما زادت مدة خدمته ازدادت أهمية العمل الذى يقوم به فى المنشأة واعتماد صاحب العمل عليه، فيجب أن تتاح لصاحب العمل مهلة طويلة نسبياً للبحث عن عامل آخر يحل محل العامل الراغب فى إنهاء العقد^(٣).

ولا تختلف مدة الإخطار إذا كان العامل يعمل لبعض الوقت عنها إذا كان يعمل لوقت كامل^(٤).

ومدة الخدمة التى تُحسب على أساسها مهلة الإخطار هى مدة الخدمة لدى صاحب العمل، فلا تضم مدة خدمة العامل لدى أصحاب أعمال آخرين، ويجب أن تكون مدة الخدمة لدى ذات صاحب العمل متصلة.

والأحكام الخاصة بمهلة الإخطار من النظام العام الإجتماعى، فيجوز

(١) Cass. soc. 19 juin 1996, RJS 8-9/1996, n° 920, Cass. soc. 4 juin 1987, précité.

(٢) م ١١١ عمل.

(٣) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص ٨٧٤.

(٤) JURITRAVAIL «Réduction du préavis d'un CDI en cas de démission: comment faire», www.juritruvail.com mis à jour le 4 juill. 2024.

الاتفاق على مخالفتها إذا كان هذا الاتفاق أكثر فائدة للعامل^(١)، وقد قرر المشرع ذلك صراحة بالنص على أنه لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة^(٢).

وذهب رأى إلى أنه يجوز للعامل أن يخطر صاحب العمل قبل مدة تزيد على مهلة الإخطار، «ولا يحق لصاحب العمل أن يرفض الإخطار الذى يكون لمدة أطول من المدة المحددة قانوناً لأنه فى جميع الأحوال ينطوى على احترام لمهلة الإخطار، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعتبر العقد منتهياً فى نهاية مدة الإخطار القانونية وإلا التزم بمقابل المهلة عن المدة المتبقية»^(٣)، إلا أن محكمة النقض الفرنسية ذهبت لعكس ذلك فقررت أنه إذا حددت الاتفاقية الجماعية مهلة الإخطار فى حالة الاستقالة بثلاثة أشهر، فلصاحب العمل اعتبار العقد منتهياً بانقضاء هذه المدة، حتى إذا حدد العامل مهلة الإخطار بتسعة أشهر^(٤)، فإذا حددت الاتفاقية الجماعية أو عادات المهنة مهلة الإخطار لا يجوز للعامل المستقيل زيادتها بمنح صاحب العمل مهلة إخطار أطول.

وأعفى المشرع الفرنسى العامل من مهلة الإخطار فى عدة حالات^(٥)، وهى: فى حالة الاستقالة فى حالة المرأة الحامل^(٦)، أو العامل الذى يرغب فى الاستقالة فى أعقاب إجازة رعاية طفل^(٧)، أو العامل الذى ينتوى إنشاء مشروع^(٨).

(١) م ٦ عمل.

(٢) م ١/١١٥ عمل.

(٣) د. حسام الأهوانى «أسباب انقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢٣٢.

(٤) Cass. soc. 1^{er} juill. 2008, précité.

(٥) CAZENAVE (L.) «Comment faire une démission sans préavis en 2024», www.legalstrat.fr/fiches-pratiques/rupture-contrat-travail, mis à jour le 4 juin 2024.

(٦) Art. L. 1225-34 C. trav.

(٧) Art. L. 1225-66 C. trav.

(٨) Art. L. 3142-85 C. trav.

وذهب رأى فى الفقه إلى أنه «يبطل الاتفاق على الإعفاء من الإخطار أصلاً أو انقاص مهلته، رغم أن ذلك أصلح للعامل فى حال صدور الإنهاء من جانبه، لما فى ذلك من إهدار أو انتقاص من الحد الأدنى من الضمانات التى تفرضها قواعد الإخطار والمقرر لصالح صاحب العمل كما هو مقرر لصالح العامل»^(١).

ويبدو لنا أن الاتفاق على الإعفاء من مهلة الإخطار أو إنقاص مدتها لا ينتقص من الضمانات التى تفرضها قواعد الإخطار، فالإعفاء فى هذه الحالة يكون باتفاق الطرفين وليس بالإرادة المنفردة لأحدهما، فإذا كان من شأنه الإضرار بمصالح أحدهما كان له ألا يوافق عليه، ويتمسك بتنفيذ العقد خلال مهلة الإخطار، وإذا أصر الطرف الآخر على عدم تنفيذ العقد خلال مهلة الإخطار كان مسئولاً عن تعويضه.

والإعفاء من مهلة الإخطار قد يحمل منفعة للعامل المستقيل، فإن تقدم الأخير باستقالته فإنه يكون قد أعد تخطيطاً لحياته المستقبلية كأن يبدأ عملاً جديداً لدى صاحب عمل آخر، أو يبدأ مشروعاً خاصاً به، فتتفيدة لمهلة الإخطار يؤخر بدء مشروعاته، فضلاً عن أن الإعفاء من الإخطار قد يكون فى صالح صاحب العمل ذاته، فهو يعلم أن العامل سيتترك العمل لديه بعد انقضاء مهلة الإخطار، أى أن وجوده مؤقت فى مشروعه، فقد يرى من مصلحة العمل ترك العامل العمل، وعدم تنفيذ مهلة الإخطار، وأن من الأفضل البدء فى تعيين عامل بديل له، خاصة وأن العلاقة بين العامل المستقيل وصاحب العمل قد تكون متوترة فى هذه المرحلة، لعلم صاحب العمل أنه فضل العمل لدى صاحب عمل آخر على العمل لديه، أو أنه ينتوى افتتاح مشروع قد يكون منافساً له، ويضاف لكل ما سبق أن المشرع أجاز صراحة لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها فى حالة إنهاء

(١) د. حسن كيرة «أصول قانون العمل ...» - مرجع سابق - ص ٧٥٧.

العقد من جانب العامل^(١).

ينبنى على ما سبق أنه إلى جانب الإعفاء القانوني من الإخطار يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل^(٢)، سواء بمبادرة منه، أو بناء على طلب العامل، وعلى ذلك يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على إعفاء الأخير سواء من كل مهلة الإخطار أو من جزء منها، فقد يلتمس العامل من صاحب العمل إعفاءه من الإخطار، وقد يطلب العامل الإعفاء من مهلة الإخطار كلياً أو جزئياً في الإخطار بالاستقالة ذاته، أو في طلب مستقل، أى يجوز تقديم هذا الطلب قبل بدء مهلة الإخطار أو خلالها، ولا توجد إجراءات شكلية محددة يتعين على العامل اتباعها في هذا الصدد، وإذا وافق صاحب العمل ينتهى العقد في تاريخ يحدده الطرفان معاً، ولا يستحق العامل في هذه الحالة تعويضاً عن مهلة الإخطار، وإذا رفض صاحب العمل طلب العامل، تعين على الأخير تنفيذ العقد خلال مهلة الإخطار^(٣)، فإذا أصر العامل على عدم تنفيذ العقد وعدم أداء العمل خلال مهلة الإخطار، فإن لصاحب العمل الحق في الحصول على تعويض منه^(٤). وإذا أعفى صاحب العمل العامل من تنفيذ الإخطار بإرادته المنفردة تعين عليه أن يدفع للعامل أجره الذى كان سيتقاضاه إذا كان قد نفذ مهلة الإخطار، أى أن للعامل الحق في الحصول على تعويض يعادل أجره عن مهلة الإخطار^(٥)، وللعامل في هذه الحالة الالتحاق بعمل آخر - خلال مهلة الإخطار - وإن كان لدى مشروع منافس

(١) م ٢/١١٥ عمل.

(٢) م ٢/١١٥ عمل.

(٣) CAZENAVE (L.), précité.

(٤) Cass. soc. 8 juin 2011, Bull. civ. V, n° 141, Cass. soc. 24 mai 2005, Bull. civ. V, n° 174.

(٥) Art. L. 1234-5, C. trav.

لصاحب العمل الأول^(١)، طالما لا يوجد اتفاق عدم منافسة.

وإذا ادعى العامل المستقيل إعفاء صاحب العمل له من تنفيذ مهلة الإخطار وجب عليه إثبات إدعائه^(٢)، فلا يستطيع العامل التخلص من الالتزام بالإخطار إلا إذا أثبت أن صاحب العمل تنازل عنه أو أعاق تنفيذ العامل له^(٣)، ويتعين أن تكون إرادة صاحب العمل واضحة ومؤكدة في هذا الشأن، فمجرد إعطاء صاحب العمل شهادة للعامل تتضمن أنه حر من أى التزام لا يكفي وحده لإثبات تنازل صاحب العمل عن التنفيذ الكامل لمهلة الإخطار^(٤).

وإذا أعفى صاحب العمل العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار استحق العامل حقوقه كاملة، فيستحق أجره عن مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء هذه المهلة^(٥)، فإذا كان الإعفاء باتفاق الطرفين الطرفين لا يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن أجره عن مهلة الإخطار.

وفي جميع الأحوال لا يؤثر الإعفاء من مهلة الإخطار على تاريخ انتهاء عقد العمل الذى يقع فى نهاية مهلة الإخطار^(٦).

واحترام مهلة الإخطار واجب وحق لكل من العامل وصاحب العمل، وعلى ذلك لا يستطيع الطرف الذى وجه إليه الإخطار أن ينهى علاقة العمل قبل تمام مهلة الإخطار، وإلا كان منهياً للعقد فجأة، والتزم بتعويض الطرف الآخر^(٧).

(١) Cass. soc. 1^{er} oct. 1996, précité.

(٢) Cass. soc. 20 mars 1985, D. 1985, IR 466.

(٣) Cass. soc. 12 févr. 1985, Dr. soc. 1985, p. 699.

(٤) Cass. soc. 3 déc. 1987, Bull. civ. V, n° 700.

(٥) م ١١٧ عمل.

(٦) Art. L. 1234-4. C. trav.

(٧) Cass. soc. 16 juill. 1987, Bull. civ. V, n° 493, GAUDU (F.) et BERGERON-CANUT (F.), op. cit., p. 332, n° 378.

، د. محمود جمال الدين زكى «قانون العمل» - مرجع سابق - ص ٥٥٨.

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ اتصاله بعلم من وجه إليه، أى من تاريخ تسلمه^(١)، إلا إذا كان الإخطار معلقاً على شرط أو مضافاً إلى أجل، فلا يبدأ حساب مهلة الإخطار إلا من وقت تحقق الشرط أو حلول الأجل^(٢).

وإذا أضاف العامل الإخطار إلى أجل، فإن معنى ذلك أنه يطيل مدة الإخطار بإرادته المنفردة، وقد قررت محكمة النقض أنه لا يجوز للعامل أن يفرض على صاحب العمل مدة إخطار أطول من تلك المنصوص عليها فى اتفاقية العمل الجماعية^(٣)، ومن ثم يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل إضافة الإخطار إلى أجل، وتمسكه باحترام مدة الإخطار المتفق عليها، كما يجوز له الموافقة على طلب العامل.

وخلال مهلة الإخطار يظل عقد العمل قائماً ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وعلى ذلك يبقى العامل خلالها ملزماً بأداء العمل على النحو المتفق عليه، ويظل تابعاً لصاحب العمل تبعية قانونية، ملتزماً بجميع الالتزامات التى يفرضها عليه القانون أو الاتفاق، وإذا أخل العامل بالتزاماته جاز لصاحب العمل أن يوقع عليه جزاءً تأديبياً، ويبقى صاحب العمل ملتزماً بدفع الأجر للعامل، وملتزماً كذلك بأية التزامات تقع على عاتقه فى مواجهة العامل.

وقد قضى بأن العامل المستقيل الذى يرفض خلال مهلة الإخطار حضور اجتماعات تُعد جزءاً من أعمال وظيفته يرتكب خطأ جسيماً يسمح بإنهاء الحال لعقد عمله^(٤)، وأن رفض العامل أداء العمل أثناء مهلة الإخطار يُعد خطأ جسيماً يبرر إنهاء عقد العمل فوراً وبدون تعويض^(٥)، ولكن ليس لصاحب العمل أعمال إجراءات إنهاء العقد لعدم أداء العامل العمل أثناء مهلة

(١) م ٢/١١٢ عمل .

(٢) د. عبد الودود يحيى - مرجع سابق - ص ٣١٢.

(٣) Cass. soc. 1^{er} juill. 2008, précité.

(٤) Cass. soc. 1^{er} févr. 1983, Bull. civ. V, n° 62.

(٥) Cass. 1^{er} févr. 1983, précité.

الإخطار لأن العقد يكون بالفعل انتهى بالاستقالة^(١)، إلا أنه إذا عدل صاحب العمل عقد العمل تعديلاً جوهرياً بإرادته المنفردة في غير الحالات التي يجوز له فيها ذلك أثناء مهلة الإخطار يجوز للعامل التوقف عن العمل وطلب تعويض عن مهلة الإخطار.

وتحتسب مهلة الإخطار في مدة خدمة العامل، فمدة خدمة العامل تُحتسب من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار^(٢).

وإذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب^(٣)، ولم يمنح المشرع للعامل في حالة الاستقالة حق التغيب عن العمل لبعض الوقت خلال مهلة الإخطار للبحث عن عمل، لذلك إذا أراد العامل ذلك تعين عليه الحصول على موافقة صاحب العمل، إلا إذا أجازت الاتفاقية الجماعية للعامل التغيب عن العمل للبحث عن عمل^(٤).

ومهلة الإخطار مدة جامدة محددة Délai préfixe وليست مدة تقادم فلا تقبل الوقف ولا يرد عليها الانقطاع^(٥)، ومن ثم فهي لا تمتد لأي سبب ولو لقوة لقوة قاهرة، وقد أورد المشرع المصري استثناء على هذا الحكم مؤداه أنه إذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه

(^١) FOUQUE-AUGIER (N.) «Démission: Le salarié refuse d'exécuter son préavis», www.legavox.fr, publié le 16 févr. 2023.

(^٢) م ٢/١١٢ عمل .

(^٣) م ١/١١٦ عمل .

(^٤) Service-public. Fr (Le site officiel de l'administration française) «Démission d'un salarié», www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2883, publié le 19 juin 2024.

(^٥) Cass. soc. 28 juin 1989, D. 1989, IR 232, RJS 1989, p. 412, n° 677.

المهلة، ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة^(١)، ويبدو هذا الحكم منطقياً إذ أن مهلة الإخطار تسمح للعامل بتدبر أمره، والاستعداد للمرحلة التالية لانتهاء العقد، ومرضه يعوق - عملياً - ذلك، حتى ولو كان هو الطرف الراغب في الإنهاء.

وذهب القضاء الفرنسي - كذلك - إلى أن مهلة الإخطار مدة قاطعة، لا تقف - من حيث الأصل - لأي سبب، كمرض العامل خلالها أو إصابته في حادث^(٢)، إلا إذا كانت إصابة العامل أو مرضه ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني، فتقف المهلة استثناءً خلال فترة مرض العامل^(٣).

وإذا قرر طبيب العمل أن العامل أصبح عاجزاً عن أداء عمله، يتعين على صاحب العمل أن يقترح عليه وظيفة تتلاءم مع حالته الصحية وقدراته، فإذا رفضها العامل، لا يكون لصاحب العمل إنهاء العقد لأنه يكون قد انتهى بالفعل بالاستقالة^(٤).

ويبدو موقف المشرع المصري أفضل مما ذهب إليه القضاء الفرنسي، فمرض العامل - أيّاً كان سببه - يفوت على العامل فرصة الاستفادة من مهلة الإخطار، ولا فرق في ذلك بين مرض مهني أو إصابة عمل وغيرها من الأمراض والإصابات، فالعلة واحدة، وهي أن المرض يعوق العامل عن الاستعداد للمرحلة التالية، كما لو كان العامل بصدد إنشاء مشروع خاص به سيفتتحه بعد انقضاء مهلة الإخطار، فمرضه سيمنعه من افتتاح المشروع في الموعد المحدد.

(١) م ٢/١١٣ عمل.

(٢) Cass. soc. 11 juill. 2000, Bull. civ. V, n° 271, Cass. soc. 28 juin 1989, JCP E 1989, II, 15623, n° 2, obs. ANTONMATTEI (P.).

(٣) Cass. soc. 18 juill. 1996, Bull. civ. V, n° 299, JCP 1996, II 22726, Cass. soc. 3 oct. 1968, Bull. civ. V, n° 409.

(٤) Cass. soc. 15 févr. 2006, Bull. civ. V, n° 68.

وإذا أعلن العامل الاستقالة خلال قيامه بإجازة مدفوعة الأجر كالإجازة السنوية أو إجازة رعاية أسرة أو بعد تحديد موعدها، وقبل القيام بها، فإن مهلة الإخطار تقف أثناء الإجازة وتبدأ اعتباراً من تاريخ انتهاء الإجازة^(١)، وإذا أعلن العامل الاستقالة وأراد بعدها الحصول على إجازة مدفوعة الأجر فإنه يتعين عليه الحصول على موافقة صاحب العمل، والإجازة هنا لا توقف الإخطار فلا تمتد مدته بقدر مدة الإجازة، وإذا أُغلقت المنشأة للإجازة أثناء مهلة الإخطار، فإن مهلة الإخطار لا توقف أو تمتد.

ويمكن التمييز بين الفروض الآتية بشأن الإجازة مدفوعة الأجر في فترة الإخطار:

- إذا فُرت الإجازة مدفوعة الأجر قبل إعلان الاستقالة، فإن العامل يحصل على إجازته في موعدها، ويكون الإخطار موقوفاً خلال فترة الإجازة وتمتد مدة الإخطار لمدة مماثلة لمدة الإجازة مدفوعة الأجر.
- إذا تقدم العامل باستقالته أثناء إجازته مدفوعة الأجر تبدأ مهلة الإخطار بعد عودته من الإجازة.
- إذا طلب العامل الإجازة أثناء مهلة الإخطار، فيجوز لصاحب العمل الموافقة على قيام العامل بالإجازة أثناء مهلة الإخطار، ولا توقف مهلة الإخطار أو تمتد بقدر مدة الإجازة.
- وإذا أُغلقت المنشأة للإجازة أثناء مهلة الإخطار، فإن مهلة الإخطار لا توقف أو تمتد بقدر مدة إغلاق المنشأة.

وإذا استمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انتهاء مهلة الإخطار وجب لتحديد طبيعة العلاقة بينهما البحث عما انصرفت إليه إرادتهما، فإذا كان أساس الاستمرار هو مجرد تسامح من وجه الإخطار لإعطاء فرصة أكبر للطرف الآخر لتدبير أموره، فإنه يجوز العدول عن هذا التسامح وينتهي العقد حينئذ في أي وقت بعد انقضاء مهلة الإخطار، ودون حاجة إلى أي إجراء جديد، أما إذا

(¹) Cass. soc. 8 nov. 1995, RJS 1995, p. 795, n° 1243.

كان القصد من استمرار تنفيذ العقد بعد انتهاء مهلة الإخطار هو الرغبة في العدول عن إنهاء العقد، ففي هذه الحالة يستمر تنفيذ العقد، وإذا أراد أى من طرفيه إنهاءه بعد ذلك وجب عليه توجيه إخطار جديد إلى الطرف الآخر، والالتزام بمهلة إخطار جديدة. وقد يستخلص القاضى نية التسامح من قصر مدة الاستمرار فى تنفيذ العقد بعد انتهاء مهلة الإخطار، وقد يجد فى طول المدة المذكورة قرينة على معنى العدول عن الإخطار^(١).

المطلب الثانى

جزاء عدم الالتزام بمهلة الإخطار

لم يضع المشرع المصرى جزاءً موحداً لعدم الالتزام بمهلة الإخطار، بل فرق فى هذا الشأن بين صاحب العمل والعامل.

وقرر المشرع أنه إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو عن الجزء الباقى منها^(٢)، وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل ويستمر صاحب العمل فى تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك^(٣).

وإذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل^(٤).

وإنهاء صاحب العمل العقد دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار يلزمه بأن يؤدى للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها، حتى ولو لم يلحق العامل ضرر من جراء عدم مراعاة مهلة الإخطار كما لو

(١) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص ٨٥٠، د. إسماعيل غانم - مرجع سابق - ص ٤٧١ - ٤٧٢، د. حسن كيرة «أصول قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٧٦٥ - ٧٦٦.

(٢) م ١/١١٨ عمل، م ١/١٤١ من المشروع.

(٣) م ٢/١١٨ عمل، م ٢/١٤١ من المشروع.

(٤) م ٣/١١٨ عمل، م ٢/١٤١ من المشروع.

كان قد وجد عملاً جديداً بعد إنهاء العقد مباشرة، أو كان الضرر الذى أصاب العامل من جراء ذلك أقل من أجره عن مدة الإخطار، كما لو وجد عملاً جديداً بعد فترة يسيرة من إنهاء العقد، أى أن فترة تعطله لم تستوعب كل مدة الإخطار، فى كل هذه الأحوال يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، وهذا الحكم يجعل التعويض يحمل معنى الجزاء أو العقوبة، وليس تعويض الأضرار التى لحقت العامل بسبب عدم مراعاة مهلة الإخطار فحسب.

وإذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه للعمل، وبظل لصاحب العمل الحق فى أن يطالب بالتعويض عن الضرر الذى أصابه من جراء عدم مراعاة العامل لمهلة الإخطار وفقاً لقواعد المسؤولية العقدية.

وفى فرنسا تقرر الاتفاقيات الجماعية - عادة - أنه فى حالة الاستقالة، إذا لم يراع العامل مهلة الإخطار يستحق صاحب العمل تعويضاً يعادل أجر العامل عن مهلة الإخطار أو المدة المتبقية منها التى لم يؤد العامل العمل خلالها^(١)، وهذا التعويض يُستحق لصاحب العمل أياً ما كان حجم الضرر الذى أصابه من جراء عدم احترام العامل لمهلة الإخطار كلياً أو جزئياً^(٢).

وإذا لم تحدد الاتفاقية الجماعية جزاء عدم مراعاة مهلة الإخطار وأنهى العامل عقد العمل بالاستقالة فجأة رغم وجود إلزام عليه باحترام مهلة الإخطار سواء بموجب القانون أو الاتفاقية الجماعية أو العقد أو عادات المهنة كان القضاء يقضى بوجوب أن يؤدى لصاحب العمل تعويضاً يُعادل أجره عن مهلة الإخطار^(٣)، وهذا التعويض جزافى يؤديه العامل الذى لا يحترم مهلة الإخطار

(١) Cass. soc. 18 déc. 1986, Bull. civ. V, n° 625.

(٢) Cass. soc. 18 déc. 1978, Bull. civ. V, n° 658, Cass. soc. 14 juin 1972, Bull. civ. V, n° 427, Cass. soc. 26 avr. 1972, Bull. civ. V, n° 285.

(٣) Cass. soc. 29 mars 1995, RJS 5/1995, n° 506, Cass. soc. 9 mai 1990, Bull.

لصاحب العمل أياً ما كان الضرر الذى وقع على الأخير من عدم احترام العامل لالتزامه^(١)، وإذا راعى العامل مهلة الإخطار جزئياً فقط، تعين عليه أن يدفع لصاحب العمل تعويضاً عن الفترة التى لم يؤد فيها العمل^(٢)، إلا أن القضاء عدل عن اتجاهه فى هذا الصدد وأصبح يحكم لصاحب العمل بتعويض يُقدر بالنظر للضرر الذى أصابه من جراء الإنهاء المفاجئ لعقد العمل^(٣).

civ. V, n° 209, Cass. soc. 17 déc. 1987, Bull. civ. V, n° 748.

(^١) Cass. crim. 2 févr. 1971, D. 1971, 251.

(^٢) Cass. soc. 21 janv. 1988, Bull. civ. V, n° 62.

(^٣) Cass. soc. 26 mars 2002, RJS 6/2002, n° 672.

المبحث الثانى قبول الاستقالة

تمهيد وتقسيم

تطلب المشرع المصرى قبول صاحب العمل للاستقالة (المطلب الأول)، وأجاز للعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته خلال مدة معينة من إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة (المطلب الثانى)، فإذا قبل صاحب العمل الاستقالة ولم يعدل عنها العامل تنتج أثرها فى إنهاء عقد العمل (المطلب الثالث).

المطلب الأول وجوب قبول الاستقالة

تطلب المشرع المصرى قبول صاحب العمل لاستقالة العامل^(١)، فقد نصت المادة ١١٩ من قانون العمل على أن «... وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة...».

وأكدت المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل أن «القواعد العامة تقضى بأن الاستقالة لا تنهى العقد بمجرد تقديمها من العامل ولا ترتب آثارها إلا من تاريخ موافقة صاحب العمل».

ولم يتطلب المشرع الفرنسى قبول الاستقالة لتنتج أثرها فى إنهاء علاقة العمل، بل تنتج الاستقالة أثرها - فى القانون الفرنسى - بمجرد تقديمها.

ويثير تطلب المشرع المصرى قبول صاحب العمل للاستقالة العديد من التساؤلات: ما مدى توافق تطلب قبول الاستقالة مع الطبيعة القانونية للاستقالة

(١) فى نقد هذا الحكم راجع د. حسام الأهوانى «أسباب انقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢١٣ وما بعدها.

كتصرف بالإرادة المنفردة للعامل؟ هل من حق صاحب العمل رفض الاستقالة؟ وما هي المدة التي يتعين خلالها إعلان صاحب العمل قبول الاستقالة أو رفضها؟ وهل يتعين إعلان صاحب العمل للعامل رفضه الاستقالة؟ أم له أن يكتفى بعدم الرد على العامل فيعتبر صمته رفضاً ضمناً لها؟ ومتى يعتبر عدم الرد رفضاً ضمناً للاستقالة، وإذا رفض صاحب العمل الاستقالة أو لم يصدر عنه رد بشأنها قبولاً أو رفضاً هل يجوز للعامل ترك العمل؟ وما هو مصير عقد العمل بعد تقديم الاستقالة وحتى صدور قرار صاحب العمل بالقبول أو الرفض؟

مدى توافق وجوب قبول الاستقالة مع الطبيعة القانونية للاستقالة

من المستقر عليه فقهاً وقضاً أن الاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة، ومن ثم تنتج آثارها باتصالها بعلم من توجه إليه^(١)، وإذا كانت الاستقالة معلقة على شرط فإنها لا تنتج أثرها بإنهاء العقد إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابة العامل لطلبه^(٢).

ولم يتطلب المشرع الفرنسي قبول صاحب العمل استقالة العامل لتنتج أثرها.

وتطلب قبول صاحب العمل للاستقالة يتعارض بجلاء مع طبيعتها القانونية كتصرف بالإرادة المنفردة، فضلاً عن تعارضه مع حقوق العامل وحرية، فقد سبق أن بينا أن حق العامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة يرتبط بحريته الشخصية وحرية في العمل، ومن مظاهر الأخيرتين حرية في عدم العمل، واستقلاله في أدائه، وحقه في التحرر من تبعيته لصاحب العمل متى شاء شريطة عدم التعسف في استخدام هذا

(١) راجع ما سبق الفصل الأول - المبحث الأول.

(٢) د. حسام الأهواني «شرح قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٨٨٧.

الحق^(١)، وهذه الحريات لا يجوز سلبها أو حتى تقييدها، وتطلب موافقة صاحب العمل على الاستقالة يقيد بوضوح حرية الشخصية وحرية في عدم العمل^(٢)، ويجعله يستمر في العمل على غير رغبته، في صورة من صور العمل الجبرى، لحين صدور قرار صاحب العمل بقبول الاستقالة.

ووجوب قبول صاحب العمل للاستقالة يثير التساؤل حول هل قصد المشرع بذلك تحويل الاستقالة إلى إنهاء باتفاق الطرفين؟، فيعتبر تقديم العامل للاستقالة إيجاباً، وقبول صاحب العمل لها قبولاً ينعقد به الاتفاق على إنهاء العقد^(٣).

من العسير الرد بالإيجاب على هذا التساؤل، فتبنى هذا الرأى يفضى إلى حرمان العامل كلية من حقه في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة، مما يمس بحريته الشخصية وحرية في عدم العمل وهى حريات أساسية مصونة بموجب الدستور والقانون، وهى ليست مقررة لحمايته كعامل فحسب، وإنما كإنسان فى المقام الأول، فضلاً عن أن هذا الرأى يتعارض صراحة مع نص قانون العمل الذى يقرر أن «... إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه...»^(٤)، ويبدو اتجاه المشرع جلياً فى أن الاستقالة تكون بالإرادة المنفردة للعامل إذ نص صراحة فى معرض حديثه عن الاستقالة على أن «كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى...»^(٥)، مما يقطع بأن الإنهاء فى هذه الحالة يكون بالإرادة المنفردة للعامل.

(١) راجع ما سبق - الفصل الأول - المبحث الأول.

(٢) حظرت المادة "١٢" من الدستور المصرى المعدل لعام ٢٠١٩ العمل الجبرى إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، كما قررت المادة "٥٤" من الدستور أن الحرية الشخصية حق طبيعى، وهى مصونة لا تمس، ونص القانون المدنى على عدم جواز النزول عن الحرية الشخصية (م ٤٩).

(٣) د. حسام الأهوانى - «أسباب انقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢١٩.

(٤) م ١/١١٠ عمل.

(٥) م ٣/١١٠ عمل.

وحاول جانب من الفقه^(١)، إيجاد تبرير لتطلب قبول صاحب العمل للاستقالة لتنتج أثرها، مع الحفاظ على طبيعتها كتصرف بالإرادة المنفردة، فذهب إلى أن لفظ "القبول" الذي استخدمه المشرع إنما يقصد به العلم بالاستقالة، قصد المشرع باستخدامه تحديد تاريخ واضح تبدأ به مدة العدول وهو تاريخ إخطار صاحب العمل العامل بقبوله "علمه" الاستقالة، وبذلك تحتفظ الاستقالة بطبيعتها القانونية كتصرف بالإرادة المنفردة تنتج أثرها باتصالها بعلم من وجهت إليه، ومن ثم تنتج أثرها من تاريخ إعلان صاحب العمل علمه بها، أى من تاريخ إعلانه قبولها، فهذا الرأى يفصل بين الاستقالة والعدول عنها، ويرى أن قبول الاستقالة ما هو إلا موعداً لبدء سريان مهلة العدول.

ويُحسب لهذا الرأى محاولته الجادة للخروج من المأزق الذى أوجده المشرع بتطلبه قبول الاستقالة رغم أنها تصرف بالإرادة المنفردة، إلا أنه من العسير تأييده لمخالفته الصريحة لنص القانون الذى يشترط "القبول" وليس "العلم" بالاستقالة، ولو أراد المشرع التعويل على علم صاحب العمل بالاستقالة ما أعوزه النص واستخدم لفظ العلم وليس القبول، خاصة وأن لفظ القبول يعنى الموافقة، وهو ما يدلى به المرغوب إليه من موافقته على الطلب^(٢).

وحدا موقف المشرع المصرى بتطلب قبول صاحب العمل الاستقالة، بجانب من الفقه للقول بأن المشرع المصرى يعتبر العلاقة التى تربط العامل بصاحب العمل من قبيل الروابط التنظيمية اللائحية كالموظف العام^(٣).

ويترتب على اعتبار علاقة العمل علاقة تنظيمية عدم انقضائها باستقالة العامل، بل يلتزم الأخير بالبقاء فى العمل إلى أن يقبلها صاحب العمل، فقبول الأخير هو الذى ينهى علاقة العمل، ولا يستطيع العامل العودة للعمل بعد قبول

(١) د. حسام الأهوانى - «أسباب انقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢٢٠ وما بعدها.

(٢) معجم المعانى - مرجع سابق.

(٣) د. محمد عجيز - مرجع سابق - ص ٥٠.

استقالته إلا بقبول جديد من صاحب العمل^(١)، فعلاقة العمل تكون قد انتهت بقبول صاحب العمل للاستقالة، ولا يستطيع العامل إعادتها بإرادته المنفردة، أما إذا عدل العامل عن الاستقالة قبل قبول صاحب العمل لها فإن هذا العدول ينتج أثره، وتعتبر الاستقالة كأن لم تكن^(٢).

ومن العسير قبول هذا الرأي فعلاقة العمل علاقة تعاقدية مصدرها عقد العمل^(٣)، إذ يقرر المشرع أن عقد العمل هو «العقد الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إرادته وإشرافه لقاء أجر»^(٤).

ومن المعلوم أن الهدف الأساسى وربما الوحيد من اشتراط المشرع قبول صاحب العمل استقالة العامل هو حماية العمال ذاتهم ومحاربة سلوك منتشر، أصبح فى بعض القطاعات اعتياداً يلجأ إليه عادة الكثير من أصحاب الأعمال فى مصر، وهو إجبار المرشحين للعمل على توقيع استقالات غير مؤرخة^(٥)، قبل توقيع عقد العمل ذاته - إن وُجد عقد عمل مكتوب - ويحتفظ بها صاحب العمل، وتظل سيفاً مسلطاً على العامل يستعمله صاحب العمل متى شاء، فحينما يريد التخلص من العامل ما عليه سوى وضع تاريخ قديم على الاستقالة

(١) د. عبد اللطيف السيد رسلان عودة «النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعى والشريعة الإسلامية - دراسة مقارنة» - دار الجامعة الجديدة للنشر - الإسكندرية ٢٠٠٤ - ص ٦٧.

(٢) قرب د. عبد اللطيف رسلان - مرجع سابق - ص ٦٩.

(٣) د. إسماعيل غانم - مرجع سابق - ص ٨٩، د. جلال العدوى ود. عصام سليم «قانون العمل» - منشأة المعارف - الإسكندرية ١٩٩٥ - ص ٢٨٧.

(٤) م ٣١ عمل.

(٥) د. على الصاوى (تحرير) «دراسة سياسية وقانونية لمشروع قانون العمل قبيل إصداره نهائياً» - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة - مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة - نوفمبر ٢٠٠٢ - ص ٤٤، ماريا سابرينا دى جوبى وأليينا نسبوروا «نحو توازن جديد بين مرونة سوق العمل وضمان التشغيل فى مصر»، فى «نحو سياسة للتشغيل فى مصر» - د. إبراهيم عوض (تحرير) - مكتب العمل الدولى - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة ٢٠٠٥ - ص ٤١٧، د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص ٧٩٩.

السابق توقيعها من العامل، وذلك دون أية إرادة حقيقية من العامل للاستقالة.

وحرص المشرع على حماية العمال من هذه الممارسات فتطلب قبول الاستقالة، وخول للعامل مكنة العدول عنها، ومنحه مهلة للعدول تبدأ من تاريخ إخطار صاحب العمل له بقبول الاستقالة، فالمشرع استخدم شرط قبول صاحب العمل للاستقالة لحماية العمال من استخدام الاستقالات المسبقة في مواجهتهم، فمع تطلب قبول الاستقالة أصبح إرغام صاحب العمل للعمال على التوقيع على استقالات مسبقة عند بدء العمل غير ذي فائدة، لأنه سيضطر إذا استخدمها أن يخطر العامل بقبولها، ويستطيع العامل حينئذ العدول عنها، فتعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

ويبدو لنا أن المشرع في بحثه عن حماية العمال - في هذا الصدد - قد ضل الطريق، فحول الاستقالة، وهي نمط مستقل لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة واضح المعالم ثابت الأحكام، إلى نظام هجين لا هو إنهاء للعقد باتفاق الطرفين (لنص المشرع صراحة على حق العامل في الاستقالة بإرادته)، ولا هو إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة للعامل (تطلب المشرع قبول صاحب العمل للاستقالة)، ورغم هذا النظام الهجين الذي لا يمكن إسباغ تكييف قانوني محدد عليه، إلا أن الفقه والقضاء مازالا مجمعين على أن الاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة من جانب العامل.

وكان حرياً بالمشرع أن يبحث عن آلية أخرى لحماية العمال من أن تنسب لهم استقالات غير حقيقية يُرغموا على توقيعها عنوة دون أية إرادة منهم، مثل تطلب تسجيل الاستقالة في الشهر العقاري، أو اعتمادها من مكتب العمل دون المساس بذاتية الاستقالة، وتكييفها القانوني الصحيح.

ولا يمكن تبرير تطلب قبول الاستقالة بأن الفترة بين تقديم الاستقالة وقبولها تسمح لصاحب العمل بتدبر أمره، والاستعداد لما بعد رحيل العامل عن العمل، ففترة الإخطار الملزم العامل قانوناً باحترامها، والتي تتراوح مدتها من شهرين

لثلاثة أشهر تحقق هذه الغاية باقتدار.

وحرص مشروع قانون العمل - بدوره - على حماية العمال من لجوء بعض أصحاب الأعمال لإرغام العمال على توقيع استقالات مسبقة فأوجب أن تكون الاستقالة معتمدة من الجهة الإدارية المختصة^(١)، ويبدو لنا أن هذا الحكم يقدم حماية فعالة للعمال من خطر الإرغام على توقيع استقالات مسبقة، إلا أن المشروع تطلب صراحة رغم ذلك قبول صاحب العمل الاستقالة فقرر أن «لا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة»^(٢)، والواقع أن مع تطلب اعتماد الاستقالة من الجهة الإدارية المختصة، يفقد تطلب قبول صاحب العمل للاستقالة أى جدوى له، بل إن وجوده يعزز الشك والجدل حول قصد المشرع، ورؤيته للاستقالة كتصرف قانونى، فإذا كان وجوب قبول جهة الإدارة استقالة الموظف العام أمر حتمى، بل ومندوب لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، فهذه العلة منتفية فى علاقات العمل الخاضعة لقانون العمل والتي لا شأن لها بالمرافق العامة، ونأمل أن يلتفت المشرع لذلك حال مناقشة مشروع قانون العمل فى مجلس النواب، ويعدل عن تطلب قبول صاحب العمل للاستقالة، فيعود بالاستقالة إلى نظامها القانونى السليم كتصرف قانونى بالإرادة المنفردة.

ولم يكتفى المشرع بتحويل الاستقالة لنظام قانونى هجين غير واضح المعالم وغير مألوف، بل أغفل تنظيم قبول صاحب العمل للاستقالة، ولم يضع لها أى أحكام، ومن ثم لم تقدم نصوصه إجابات للأسئلة التى طرحناها فى صدر هذا المطلب.

(١) م ١/١٤٤ من المشروع.

(٢) م ٢/١٤٤ من المشروع.

عدم رد صاحب العمل على استقالة العامل

قد يعتمد صاحب العمل إلى عدم الرد على استقالة العامل قبولاً أو رفضاً فهل يمكن اعتبار إحجامه عن الرد بمثابة قبول ضمنى للاستقالة؟ وما هي الفترة التي يتعين انقضاؤها بعد تقديم الاستقالة للقول بذلك؟

لم يحدد المشرع مدة معينة يتعين على صاحب العمل قبول الاستقالة خلالها، مما يضر بمصالح العامل، ويجعل مصير علاقة العمل معلقاً، وقد نظم قانون الخدمة المدنية هذه المسألة، إذ أوجبت المادة "١٧١" من لائحته التنفيذية^(١) البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه، وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون، مالم يكن الطلب معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد، وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة الموظف إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه، وأجازت خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل على ألا تزيد مدة الإرجاء على ثلاثين يوماً بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً المشار إليها، وبذلك فجهة الإدارة ملزمة بالبت في طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة، وإلا اعتبر إحجامها عن الرد قبولاً ضمنياً للاستقالة.

وتحديد مدة يلتزم فيها صاحب العمل بالبت في الاستقالة أمر ضروري لضمان استقرار المراكز القانونية، ونرى وجوب إلزام صاحب العمل بالبت في طلب الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز الشهر، ليتضح مصير علاقة العمل، ولن يُضار صاحب العمل من تحديد هذه المدة، فالعامل سيستمر في العمل رغم قبول استقالته لحين انتهاء مهلة الإخطار.

(١) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ - الجريدة الرسمية - العدد ٢١ (مكرر) في ٢٧ مايو ٢٠١٧.

هل يجوز لصاحب العمل رفض استقالة العامل

انقسم فقهاء القانون العام بين مؤيد ومعارض لمنح جهة الإدارة حق رفض استقالة الموظف العام^(١)، فذهب رأى إلى أن لجهة الإدارة رفض الاستقالة، فإذا منحها المشرع حق قبولها، فإنها منطقياً وبالتبعية تملك حق رفضها، فلا يوجد إلزام عليها بقبول الاستقالة، بل تتمتع بسلطة تقديرية فى هذا الصدد طالما أنها لا تتعسف فى رفض الاستقالة أو ينطوى قرارها بالرفض على إساءة استعمال السلطة.

وذهب رأى آخر إلى أن جهة الإدارة لا تملك رفض استقالة العامل، بل لها قبولها أو إرجاؤها فحسب، وحتى فى حالة الإرجاء يجب أن تستند فى ذلك لأسباب تتعلق بمصلحة العمل، ولا يجوز لجهة الإدارة اتخاذ الرخصة المخولة لها لإرجاء الاستقالة وسيلة لحرمان العامل من الاستقالة وإبقائه فى العمل لأطول فترة ممكنة على غير رغبته ودونما حاجة تقتضيها مصلحة العامل، فيجب ألا يُسأ استخدام هذه الرخصة، وأن يكون لها هدف محدد وهو الحرص على مصلحة العمل، فقد تكون جهة العمل فى حاجة لبعض الوقت للبحث عن عامل بديل للعامل المستقيل، وتعيينه وتدريبه على أداء العمل.

وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا فى ظل حكم القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بنظام العاملين المدنيين بالدولة^(٢)، إلى أن جهة الإدارة لا تملك إلا إرجاء قبول استقالة العامل لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطاره بذلك

(١) فى تفصيلات هذا الخلاف راجع على الأخص د. زكى محمد النجار «أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام» - دار الفكر العربى - القاهرة ١٩٨٦ - ص ص ١٢٨ وما بعدها، د. محمد عبد الحميد أبو زيد «دوام سير المرافق العامة» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة ١٩٧٥ - ص ص ١٣٩ وما بعدها، د. محمود (=) (=) حلمى مصطفى «شرح قانون نظام العاملين المدنيين» - دار الفكر العربى - القاهرة ١٩٧٤ - ص ص ٢٤٥ وما بعدها، د. عبد اللطيف رسلان - مرجع سابق - ص ص ١٣٥ وما بعدها.

(٢) م ٩٧.

على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وبهذه المثابة فإن جهة الإدارة لا تملك رفض استقالة العامل، وأن المشرع كان حريصاً على عدم جواز رفض الاستقالة، كما كان حريصاً على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى المدة التي يجب البت فيها في طلب الاستقالة قبولاً لها بحكم القانون وذلك كله بطبيعة الحال ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد^(١)، وأن الاستقالة لا تنتج أثرها في فسخ عرى العلاقة الوظيفية إلا بالقرار الصادر من السلطة المختصة بقبولها، وأن على السلطة المختصة البت في الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها ورتب على مخالفة ذلك اعتبار الاستقالة مقبولة بحكم القانون، وأوجب على العامل الاستمرار في الخدمة إلى أن يبلغ بقبول استقالته أو بانقضاء مدة الثلاثين يوماً المحددة للبت في طلب الاستقالة، وأن السلطة المختصة لا تملك رفض استقالة العامل، إذ يتعين قبول الاستقالة إما بقرار إيجابي يصدر من السلطة المختصة أو بانقضاء المدة المحددة للبت فيها، ولم يمنح المشرع السلطة المختصة سلطة تقديرية في قبول استقالة العامل من عدمه، ولو أراد ذلك ما أعوزه النص^(٢)، فالاستقالة الصريحة المقدمة من العامل تعتبر مقبولة بحكم القانون إذا لم تثبت فيها الجهة الإدارية بالقبول أو الإرجاء خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها، ولجهة الإدارة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل شريطة ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى الثلاثين يوماً المشار إليها، وبذلك لا تملك الجهة الإدارية رفض الاستقالة لما ينطوي عليه الرفض من مخالفة لما قرره الدستور من عدم جواز فرض عمل

(١) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٢٩١ لسنة ٣١ ق - جلسة ٢٦ يناير ١٩٨٨ - مكتب فنى س ٣٣ - ج ١ - ص ٧٤٣ - ق ١١٥.

(٢) محكمة القضاء الإدارى الطعن رقم ٤٤٤٩٩ لسنة ٣٦ ق - جلسة ٢٤ مايو ٢٠١٥ - غير منشور.

بعينه على العامل أو إجباره على الاستمرار فيه^(١).

ويبدو لنا أنه لا يجوز لصاحب العمل رفض استقالة العامل، فالاستقالة حق للعامل يتعلق بحريته الشخصية وحريته في العمل، وهى حريات مصونة دستورياً، ولا يجوز تقييدها أو الانتقاص منها أو حرمانه منها وغاية ما يملكه صاحب العمل - فى هذا الصدد - هو إرجاء قبول الاستقالة فحسب شريطة أن يكون هدف الإرجاء مصلحة العمل من جهة، وألا تكون مدة الإرجاء مبالغ فيها، فيكون صاحب العمل متعسفاً فى استخدام حقه فى الإرجاء، وهدف من استخدامه إيذاء العامل والإضرار به، وإبقائه فى خدمته على غير رغبته دونما حاجة تتطلبها مصلحة العمل، وكان حرياً بالمشرع أن يعالج هذه المسألة ولا يتركها مبهمة يكتنفها الغموض.

وغنى عن البيان وجوب أن يصدر قبول الاستقالة - شأنه شأن الاستقالة - عن رضا صحيح، وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا ذلك بقولها أن «لما كان تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهى بها خدمة الموظف بل هى عملية إدارية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة وتنتهى الخدمة بالقرار الإدارى الصادر بقبول هذا الطلب الذى هو سبب القرار ولما كان طلب الاستقالة مظهر من مظاهر إرادة الموظف فى اعتزال الخدمة والقرار بقبول الطلب هو بدوره من مظاهر إرادة الرئيس الإدارى فى قبول هذا الطلب وإحداث الأثر القانونى المترتب على الاستقالة كان لازماً أن يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضا صحيح يفسده ما يفسد الرضا من عيوب»^(٢).

(١) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٢٩٨٣ لسنة ٤٨ ق - جلسة ٢٨ مارس ٢٠٠٩ - غير منشور.

(٢) المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق - جلسة ٢٣ مارس ١٩٥٧ - مكتب فنى

س ٢ - ج ٢ - ص ٧٣٨.

إثبات قبول الاستقالة

يكتسب تاريخ الإخطار بقبول الاستقالة أهمية خاصة بالنسبة للعامل إذ به يبدأ سريان مهلة العدول وقوامها أسبوع، وقد ذهب جانب من الفقه إلى وجوب أن يكون الإخطار بقبول الاستقالة كتابة لحماية للعامل وأنه لا يمكن لصاحب العمل إثبات قبول الاستقالة إلا كتابة أى عن طريق الإخطار الكتابي^(١).

وأردف هذا الرأي أنه يجوز للعامل إثبات قبول الاستقالة بكافة طرق الإثبات، فإذا كان للعامل أن يثبت العلاقة العقدية بكافة طرق الإثبات، فله إثبات انتهائها بقبول الاستقالة بكافة الطرق كذلك^(٢)، فضلاً عن أن المشرع اشترط قبول الاستقالة، إلا أنه لم يشترط قبولها كتابة، وبذلك يمكن للعامل إثبات قبول الاستقالة بأى وسيلة من وسائل الإثبات، ولو من سلوك صاحب العمل مثل إخطار التأمينات الاجتماعية، أو التوقف عن دفع الأجر أو عدم إخطار العامل بالغياب^(٣).

ويبدو لنا أن إثبات قبول الاستقالة يخضع للقواعد العامة فى الإثبات، ولا يمكن المغايرة بين العامل وصاحب العمل فى طريقة إثباته، ولا يمكن القياس على أحكام إثبات عقد العمل، فالأخيرة أحكام استثنائية تمثل خروجاً على القواعد العامة فى الإثبات، قررها المشرع بنصوص خاصة صريحة لحالة محددة، والاستثناء لا يُقاس عليه ولا يتوسع فيه، وعلى ذلك لا يمكن مد نطاق تطبيقها لتشمل إثبات قبول الاستقالة دون نص خاص يقرر ذلك، وهو ما لم يقرره المشرع، ولو أراد المشرع تطبيق أحكام إثبات عقد العمل على إثبات قبول الاستقالة ما أعوزه النص. وأجاز قانون العمل المصرى للعامل العدول عن الاستقالة بشروط معينة، وهو ما سنتناوله تفصيلاً فى المطلب التالى.

(١) د. حسام الأهوانى «أسباب الانقضاء...» - مرجع سابق - ص ٢٢٣.

(٢) د. حسام الأهوانى «شرح قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٨٩٤.

(٣) د. حسام الأهوانى «شرح قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٨٩٤.

المطلب الثانى

العدول عن الاستقالة

لما كانت الاستقالة تصرفاً قانونياً بالإرادة المنفردة تنطبق عليها القواعد القانونية الحاكمة للتصرفات القانونية بالإرادة المنفردة، فنتج أثرها بمجرد اتصالها بعلم من وُجهت إليه، أى صاحب العمل، وتنتج الاستقالة آثارها فى مواجهة العامل وصاحب العمل على السواء، ويظل العامل مرتبطاً بها، فلا يستطيع أن ينزع عنها آثارها القانونية ويسحبها، بل تكون ملزمة له، ولا يؤثر سحبها على إنتاجها لآثارها القانونية، بل إن سحبها لا يرتب أى أثر قانونى فى هذا الصدد.

والقاعدة أنه إذا كانت الاستقالة صادرة عن إرادة واضحة لا لبس فيها فإن العامل لا يمكنه سحبها وتجب موافقة صاحب العمل حتى يبطل أثرها، وإذا أبدى صاحب العمل موافقته على سحب الاستقالة واعتبارها كأن لم تكن، فلا يجوز له الاحتجاج بها لاحقاً، واستثناء من القاعدة السابقة فإن سحب الاستقالة بعد تقديمها بفترة وجيزة يمكن اعتباره ينم عن إرادة غير واضحة للعامل لإنهاء العقد، وعلى ذلك فإن قرار الاستقالة يكون نهائياً، ولا يجوز للعامل - من حيث المبدأ - سحبها إلا إذا كانت إرادته غامضة مثل سحبها سريعاً بعد تقديمها (خلال نفس يوم تقديمها أو بعد عدة أيام)، فتؤخذ مبادرة العامل السريعة لسحب الاستقالة بعد تقديمها فى الاعتبار حال تقدير الطابع الغامض للاستقالة^(١)، أما إذا كانت إرادة الاستقالة واضحة لا يكتنفها الغموض فإن سحبها لا يرتب أثراً.

ينبنى على ما سبق أنه إذا قدم العامل استقالته، فليس له الرجوع فى قراره وسحبها، طالما أنها ناتجة عن إرادة واضحة لا لبس فيها، وإذا أراد العامل العدول عن الاستقالة الناتجة عن إرادة واضحة تعين قبول صاحب العمل، العدول عن الاستقالة واستمرار العامل فى العمل، وعقد العمل فى هذه الحالة لا يكون قد انتهى، ويستمر بصورة طبيعية بنفس شروطه وأحكامه، ولصاحب

(١) راجع ما سبق - الفصل السابق.

العمل رفض سحب الاستقالة، ومن ثم رفض استمرار العامل في العمل، فيتمتع بحرية القبول أو الرفض في هذا الصدد.

ويجوز سحب الاستقالة في الحالات التي يثور فيها شك أو غموض حول اتجاه إرادة العامل حقيقة بحرية ووضوح للاستقالة^(١)، مثل تقديم الاستقالة تحت تأثير الغضب أو الانفعال، أو في حالة اضطراب نفسى، أو تحت ضغط من صاحب العمل، أو بسبب سوء سلوك صاحب العمل، وإذا رفض صاحب العمل سحب الاستقالة، ومن ثم رفض استمرار العامل في العمل، يمكن للعامل اللجوء للقضاء طالباً الحكم ببطالان الاستقالة لعيب في الإرادة أو بإعادة تكييفها لإنهاء غير مباشر بنسبة الإنهاء إلى صاحب العمل كما لو أقدم العامل على إنهاء العقد لإخلال صاحب العمل بالتزاماته وإذا توافر السببان لا يجوز للعامل أن يستند عليهما معاً، بل يتعين عليه اختيار أحدهما فقط والاستناد إليه.

وإذا كان لا يجوز للعامل الرجوع في قراره ومباشرة العمل، بعد تقديم الاستقالة، فإنه لا يجوز لصاحب العمل بعد تقديم الاستقالة إنهاء العقد من جانبه بتحريك إجراءات الإنهاء مثل إرسال إخطار للعامل أو ذكر سبب حقيقى وجدى للإنهاء، إذ لا يمكنه إنهاء عقد أنهى بالفعل بالاستقالة.

وأجاز المشرع المصرى للعامل المستقيل العدول عن استقالته بشروطين^(٢):

الأول: أن يكون العدول كتابة.

الثانى: أن يكون خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل له بقبول الاستقالة.

وتطلب المشرع أن يكون العدول عن الاستقالة كتابة، والكتابة تصب في مصلحة كل من الطرفين، إذ تتيح للعامل إثبات العدول عن الاستقالة ببسر، وتسمح لصاحب العمل بالتأكد من عدول العامل عن الاستقالة.

(^١) GOLDSTEIN (S.) «Annuler sa démission», www.legalplace.fr/guides/annuler-demission, mis à jour le 3 juill. 2024.

(^٢) م ١١٩ عمل.

وذهب رأى - بحق - إلى أن «التوازن يتحقق بأن يكون إلغاء أثر الاستقالة بوسيلة مماثلة لتلك التي تقوم بها الاستقالة»^(١)، وقد قضت محكمة النقض بأنه لا يغنى عن إجراء العدول كتابة وإخطار صاحب العمل به تقديم شكوى لمكتب العمل ضمنها العدول عن الاستقالة، فالعدول يكون كتابة وإخطار صاحب العمل به خلال المدة القانونية للعدول^(٢).

وحدد المشرع مهلة العدول بأسبوع وهى مدة ملائمة تسمح للعامل بإمعان التفكير فى أمر الاستقالة، فضلاً عن أنها ليست مدة طويلة مما يؤدى إلى استقرار المراكز القانونية، وعدم ترك الأمر معلقاً مبهماً لفترة طويلة، فيستقر بعدها وضع العامل بالنسبة لصاحب العمل سواء بعدوله عن الاستقالة وعودته للعمل وانتظامه فيه، أو بإصراره على الاستقالة وتدبر صاحب العمل الأمر فى ضوء هذا القرار.

وتبدأ مهلة العدول من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وهذا الإخطار هو تصرف قانونى بالإرادة المنفردة ينتج أثره فى وقت اتصاله بعلم من وجه إليه، ويعتبر وصوله قرينة على العلم به مالم يقيم الدليل على ذلك.

والعلم بقبول الاستقالة لا يفترض، بل يتعين لبدء مهلة العدول عن الاستقالة ثبوت علم العامل المستقيل بقبول استقالته علماً يقينياً^(٣)، فإذا لم يثبت علم العامل يقينياً بقبول استقالته تظل علاقة العمل سارية.

وعدول العامل عن الاستقالة خلال المهلة المحددة للعدول يجعل الاستقالة

(١) د. حسام الأهوانى «شرح قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٨٩٧.

(٢) نقض عمالى الطعن رقم ٤٩٥٥ لسنة ٨٤ ق - جلسة ٨ يونيو ٢٠١٦ - مشار إليه فى د.

حسام الأهوانى «شرح قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٨٩٧.

(٣) نقض عمالى الطعن رقم ١٥٨١٥ لسنة ٨٠ ق - جلسة ٦ مايو ٢٠١٨ مكتب فنى س ٦٩ - ص ٧٠٢ - ق ٩٩.

كأن لم تكن، وعلى ذلك فإن آثار الاستقالة لا يبدأ سريانها إلا بعد مرور أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبولها، ولما كان المشرع لا يتطلب أن تكون الاستقالة مسببة، فإن الرجوع عنها بدوره لا يشترط أن يكون مسبباً.

والعدول عن الاستقالة بعد انتهاء المدة التي حددها المشرع للعدول لا قيمة قانونية له ويعتبر كأن لم يكن ولا يؤثر على ترتيب الاستقالة لآثارها^(١).

وتنظيم المشرع لعدول العامل عن الاستقالة يتناقض مع تنظيمه لأحكام الاستقالة: فالمشرع تطلب قبول صاحب العمل للاستقالة، أى تنتج الاستقالة أثرها فى إنهاء علاقة العمل بقبول صاحب العمل لها، ومن ثم بقبول الاستقالة يكون عقد العمل قد انتهى، ولا يحق للعامل الرجوع فى استقالته، والاستمرار فى تنفيذ العقد بإرادته المنفردة، فهذا العقد لم يعد قائماً بقبول الاستقالة، والمنطق القانوني السليم يقضى بتطلب موافقة صاحب العمل على استمرار علاقة العمل حال عدول العامل عن الاستقالة بعد قبولها.

المطلب الثالث

انتهاء عقد العمل

إذا قدم العامل استقالته لصاحب العمل وقبلها الأخير ولم يعدل عنها العامل أو يطعن فى صحتها تقع الاستقالة صحيحة منتجة لآثارها فى إنهاء عقد العمل (الفرع الثانى) إلا أن العامل قد يُعزى سبب إنهاء العقد إلى صاحب العمل، ويطلب إعادة تكييف الإنهاء (الفرع الأول).

(١) د. حسام الأهوانى «شرح قانون العمل...» - مرجع سابق - ص ٨٩٨.

الفرع الأول

إعادة تكييف الاستقالة

الإنهاء غير المباشر لعقد العمل

سنتناول على التوالى ماهية الإنهاء غير المباشر لعقد العمل (الفصل الأول)، وأثر الحكم بإعادة تكييف الاستقالة إلى إنهاء غير مباشر من جانب صاحب العمل (الفصل الثانى).

الفصل الأول

ماهية الإنهاء غير المباشر لعقد العمل

يختلف - فى بعض الأحيان - الطرف الذى يتخذ مبادرة إنهاء العقد عن الطرف الذى يُعزى إليه الإنهاء^(١)، فمبادرة الإنهاء تعنى قيام أحد طرفى عقد العمل بالتصرف الذى يُعلن بموجبه إنهاء العقد، أما إسناد الإنهاء لأحد الطرفين فيعنى تحديد الطرف المسئول عنه من خلال الوقوف على سببه الحقيقى، وقد أكدت محكمة النقض أن مبادرة إنهاء عقد العمل مستقلة عن إسناده^(٢)، وعلى ذلك فإن معرفة السبب الحقيقى لإنهاء العقد تُحدد إلى أى من الطرفين يُعزى الإنهاء، وقد ذهبت محكمة النقض إلى أن لا يُسند إنهاء عقد العمل بالضرورة إلى الطرف الذى اتخذ مبادرة الإنهاء، فصاحب العمل الذى لم ينفذ الالتزامات التى تقع على عاتقه بموجب عقد العمل، لا يمكنه مطالبة العامل بأن ينفذ التزاماته المقابلة^(٣).

(١) BLANC-JOUVAN (X.) «Initiative et imputabilité. un éclatement de la notion de licenciement», Dr. soc. 1981, pp. 207 et s., COUTURIER (G.) op. cit., pp. 316 et s.

(٢) Cass. soc. 24 oct. 1979, Bull. civ. V, n° 779.

(٣) Cass. soc. 22 oct. 1959, Bull. civ. IV, n° 820, D. 1960, 208, JCP 1960, II, 11535, note F.D.

والعبرة في هذا الصدد بالإرادة الحقيقية لمتخذ مبادرة الإنهاء، وليس بتصرفه الظاهر، فصاحب العمل بإخلاله بالتزاماته الناجمة عن العقد يجعل استمرار العقد مستحيلًا^(١)، فيعتبر هو المحرك والفاعل الحقيقي للإنهاء الذي يعلنه العامل على إثر ذلك، ولعدم تنفيذ مهلة الإخطار، فهو الذي جعل من المستحيل استمرار الاحتفاظ بالعقد حتى ولو بصفة مؤقتة^(٢)، ومن ثم للعامل أن يطلب من القضاء إعادة تكييف إنهاء عقد العمل، وإسباغ التكييف الصحيح عليه باعتباره يُنسب إلى صاحب العمل، ويُطلق على إنهاء عقد العمل في هذه الحالة إنهاء غير مباشر لصدوره من صاحب العمل بطريقة غير مباشرة إذ يتخذ العامل قرار الإنهاء في صورة استقالة يقدمها لرب العمل، إلا أن السبب الحقيقي لتصرفه هو أخطاء ارتكبها صاحب العمل حال تنفيذ عقد العمل، ومن ثم يكون التكييف الصحيح لإنهاء العقد هو إنهاء من جانب صاحب العمل.

وأوضحت محكمة النقض بموجب عدة أحكام صدرت في يوم واحد^(٣)، أنه قد تكتسى الاستقالة طابعاً غامضاً ويشوبها عدم الوضوح رغم عدم تضمنها تحفظات، إذا كانت نتيجة إخلال صاحب العمل بالتزاماته العقدية، وللقاضى أن يعتد بالظروف والأحداث السابقة والمعاصرة للاستقالة، إلا أن للعامل دائماً أن يطعن في صحة الاستقالة تأسيساً على وجود عيب في الرضا، سواء في خطاب الاستقالة أو لاحقاً، إذا كانت نتيجة تصرفات صاحب العمل، فقرار الاستقالة يجب أن يكون مستقلاً عن أى خلاف يقع بين العامل وصاحب العمل^(٤).

وقررت محكمة النقض أن إنهاء العامل لعقد العمل استناداً لأخطاء ينسبها

(١) Cass. soc. 11 mars 1970, Bull. civ. V, n° 175.

(٢) PÉLISSIER (J.), LYON-CAEN (A.), JEAMMAUD (A.) et DOCKÈS (E.) «Les grands arrêts du droit du travail», Dalloz, Paris, 3^e éd. 2004, p. 301.

(٣) Cass. soc. 9 mai 2007, Bull. civ. V, n° 70, RJS 7/ 2007, n° 823 (4 arrêts), POCHET (P.) «La remise en cause de la démission fondée sur des faits imputables à l'employeur», JCP S 2007, pp. 1577 et s.

(٤) DOCKÈS (E.) «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2^e éd. 2007, p. 344, n° 436.

لصاحب العمل يدل على عدم وجود إرادة واضحة لا لبس فيها لديه للاستقالة، بصرف النظر عن صحة الأخطاء التي يدعيها^(١)، فقد يتقدم العامل باستقالته، ومع ذلك يُنسب إنهاء العقد إلى صاحب العمل، وبذلك فإن إنهاء العامل للعقد بالاستقالة لا يترتب آثار الاستقالة تلقائياً، فرغم أن العامل في هذه الحالة يعلن عن رغبته في الاستقالة، إلا أن ذلك يكون راجعاً لسلوك صاحب العمل، فقد يعتمد الأخير إلى إتيان تصرفات من شأنها أن تدفع العامل لتقديم استقالته، لينسب الإنهاء للعامل، ولا يتحمل هو عبء الالتزامات التي تقع على عاتقه حال إنهائه عقد العمل^(٢)، ومن أمثلة التصرفات المذكورة عدم دفع الأجر^(٣) أو أحد ملحقاته كالمنح أو ساعات العمل الإضافية^(٤)، أو جعل العامل يؤدي العمل في ظروف خطيرة^(٥)، أو التحرش المعنوي والجسدي^(٦) أو تغيير العقد تغييراً جوهرياً دون موافقة العامل في غير حالات الضرورة أو القوة القاهرة، أو عدم احترام أوقات الراحة^(٧). ففي مثل هذه الحالات سلوك صاحب العمل يجعل يجعل استمرار العقد مستحيلاً^(٨).

(^١) Cass. soc. 26 sept. 2002, Bull. civ. V, n° 284.

(^٢) RIVERO (J.) et SAVATIER (J.) «Droit du travail» PUF, Paris, 13^e éd. mise à jour 1993, p. 469.

(^٣) Cass. soc. 22 sept. 1993, Bull. civ. V, n° 221, Dr. soc. 1993, p. 887.

(^٤) Cass. soc. 10 avr. 2013, n° 12-12.734, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027307743.

(^٥) Cass. soc. 18 oct. 1989, Bull. civ. V, n° 606.

(^٦) Cass. soc. 26 janv. 2005, Bull. civ. V, n° 23.

(^٧) Cass. soc. 7 oct. 2003, n° 01-44.635, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007474010.

(^٨) Service – public. Fr (Le site officiel de l'administration française), «Prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié», www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409/ vérifié le 21 nov. 2023.

ويستوى أن يشير العامل في خطاب الاستقالة إلى أنها بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاهه والذي وقع في وقت معاصر أو سابق على تقديم الاستقالة، أو أن يقدم الاستقالة دون أن يشير فيها إلى شيء من هذا القبيل، وبعد تقديمها يُرجعها لتصرفات صاحب العمل أو لإخلاله بالتزاماته، والغالب أن يخطر العامل صاحب العمل كتابة برغبته في إنهاء العقد بسبب تصرفات قام بها، إلا أن هذه الكتابة لا تُحدد نطاق المنازعة بشأن الإنهاء، فيستطيع العامل أن يستند أمام القضاء لتصرفات أخرى ارتكبها صاحب العمل لم يذكرها في كتابته لصاحب العمل^(١)، وقد قررت محكمة النقض أنه يجوز إعادة تكييف الاستقالة التي قُدمت بدون أية تحفظات، إذا ادعى العامل وقائع أو تقصيراً ينسب إلى صاحب العمل سابق أو معاصر للاستقالة^(٢).

وفي هذا النمط لإنهاء عقد العمل لا تكون الاستقالة نابعة عن إرادة حرة للعامل، إذ يكون سلوك صاحب العمل هو الدافع للإنهاء، كما لو توقف صاحب العمل عن دفع الأجر للعامل^(٣)، فخطئه هو الذي أدى مباشرة إلى إنهاء العقد، فيتم في هذه الحالة إعادة تكييف الاستقالة^(٤)، فالأخيرة تقتضى إرادة حرة واضحة لا لبس فيها تتجه للاستقالة، وهو ما لا يتوافر في إرادة العامل في هذه الحالة.

ويعتبر إنهاء عقد العمل في هذه الحالة في حكم الإنهاء من صاحب العمل لأن سببه الحقيقي هو مسلك غير مشروع أو غير مبرر منه، فصاحب العمل دفع العامل للإنهاء ومن ثم وفقاً للقواعد العامة تبرأ ساحته من التعسف في استخدام حق الإنهاء لصدوره من العامل، ويتسم مسلك صاحب العمل بذلك

(١) Cass. soc. 29 juin 2005, JCP 2005, p. 1236.

(٢) Cass. soc. 13 déc. 2006, RJS 2/2007, n° 203, Cass. soc. 9 mai 2007, précité.

(٣) Cass soc. 10 nov. 1976, Bull. civ. V, n° 578.

(٤) Cass. soc. 19 oct. 2004, Bull. civ. V, n° 263.

بالتحاييل لينجو من نسبة التعسف في إنهاء عقد العمل إليه، فهذا الحكم يرد عليه كيده ويحمله مسؤولية الإنهاء، وإن كان صادراً من العامل، وبعبارة أخرى إذا كان إنهاء العقد ظاهرياً صادراً من العامل، إلا أن سببه الحقيقي يكمن في سلوك صاحب العمل وتصرفاته، فلولاً هذه التصرفات أو ذاك السلوك ما أقدم العامل على إنهاء عقد العمل، وعلى ذلك إذا كان مسلك صاحب العمل الذي دفع العامل لإنهاء العقد مسلكاً غير مشروع، اعتبر الإنهاء إنهاءً تعسفياً من جانب صاحب العمل يمنح العامل حق الحصول على تعويض.

ويتعين على العامل الراغب في إعادة تكييف الاستقالة أن يثبت أمام القضاء وجود خلاف مع صاحب العمل سابق أو معاصر للاستقالة، فعبء إثبات الوقائع التي ينسبها لصاحب العمل يقع على عاتقه حصرياً^(١)، فإذا أخفق في الإثبات يُرفض طلب إعادة التكييف، ويظل تصرفه - في نظر القانون - استقالة^(٢)، ومما يُعزز موقف العامل، ويدعم الحكم له بإعادة التكييف سحبه للاستقالة سريعاً بعد تقديمها، أما إذا انتظر عدة أشهر قبل الإدعاء بأنها كانت نتيجة تصرفات صاحب العمل أو خلاف معه فإن القضاء يرفضون طلبه^(٣).

وانتقد جانب من الفقه موقف محكمة النقض في هذا الصدد، استناداً إلى أن العنصر الوحيد الذي يتعين أخذه في الاعتبار لقبول إعادة تكييف الاستقالة أو رفضه هو ارتكاب صاحب العمل لأخطاء قبل أو في وقت معاصر لاتخاذ قرار الاستقالة أو لا، ولا محل لأخذ الوقت الذي يستغرقه العامل لطلب إعادة التكييف أو سحب الاستقالة في الاعتبار، فإذا استطاع العامل إثبات تقصير صاحب العمل في تنفيذ العقد قبل الاستقالة، يكون العامل أنهى العقد بسبب

(١) Cass. soc. 10 avr. 2013, précité.

(٢) Cass. soc. 19 déc. 2007, RJS 3/2008, n° 257.

(٣) Cass. soc. 19 déc. 2007, précité, Cass. soc. 9 mai 2007, précité.

تصرفات صاحب العمل، ولم يستقل لقناعة شخصية منه^(١).

وللعامل أن يطلب أمام القضاء سواء بطلان الاستقالة أو إعادة تكييفها، إلا أنه لا يمكن أن يطلب الاثنين مجتمعين^(٢)، فليس له أن يستند لوجود عيب في إرادته ومن ثم يطلب بطلان استقالته، ويطلب في ذات الوقت اعتبار استقالته إنهاء غير مباشر من جانب صاحب العمل.

وتختلف إعادة تكييف الاستقالة عن بطلانها، فمع إعادة التكييف ينتهى العقد، ولكن آثار الانتهاء تختلف عن آثار الاستقالة، فإذا أُعيد تكييف الاستقالة كأنهاء من جانب صاحب العمل، فإنها تنتج آثار الإنهاء بدون سبب حقيقى وحدى أو إنهاء مشروع لوجود سبب حقيقى وحدى للإنهاء حسب الأحوال.

وينزع البطلان عن الاستقالة أى أثر قانونى، فتعتبر كأن لم تكن، ويُعتبر عقد العمل قائماً لم ينته، ومن ثم يظل منتجاً لجميع آثاره، ويظل طرفاه ملتزمين بالتزاماتهم المتقابلة المتولدة عنه^(٣)، وإذا لم يشأ أى منهما تنفيذ العقد، تعين عليه إنهاء العقد إنهاءً جديداً.

ويستطيع العامل إنهاء العقد استناداً إلى سلوك صاحب العمل فى أى وقت، وينتهى العقد فى اليوم الذى يتوقف فيه العامل عن العمل، ولا توجد أية شكليات مطلوبة، وللعامل اللجوء للقضاء الذى يفحص الأسباب التى دفعت العامل لإنهاء العقد ويتم تكييف الإنهاء سواء كأنهاء من جانب صاحب العمل أو استقالة.

وتناول المشرع الفرنسى الإنهاء غير المباشر لعقد العمل بصورة عرضية غير مباشرة فى الباب الخاص بالإجراءات أمام المحاكم العمالية، وقرر أن عند رفع العامل دعوى تكييف إنهاء عقد العمل، الذى تم بمبادرة منه، بسبب وقائع ينسبها

(١) AUZERO (G.) et autres, op. cit., p.p. 508- 509.

(٢) Cass. soc. 7 mars 2012, JCP S 2012, 1225, note FRANÇOIS (G.), Cass. soc. 17 mars 2010, Bull. civ. V, n° 68.

(٣) AUZERO (G.) et autres, op. cit., p. 507.

لصاحب العمل، يتعين البت في الدعوى موضوعياً خلال شهر من رفعها^(١).

وحرص المشرع على حماية العمال من التحرش فأكد على بطلان إنهاء العامل لعقد العمل إذا كان نتيجة أعمال تحرش متكررة تعرض لها، يكون هدفها أو أثرها تدهور ظروف عمله، أو انتهاك حقوقه أو كرامته أو صحته الجسدية أو العقلية أو الإضرار بمستقبله المهني^(٢).

وإذا كان المشرع الفرنسي قد أقر الإنهاء غير المباشر لعقد العمل بصورة مقتضبة على النحو السابق، إلا أن محكمة النقض قد سبقته لذلك، وأسبغت على الإنهاء في هذه الحالة التكييف القانوني الصحيح^(٣)، وأُتيحت لها الفرصة لوضع نظرية متكاملة للإنهاء غير المباشر لعقد العمل، ووضع معياراً محدداً له، وهو أن يكون من شأن تصرفات صاحب العمل أو إخلاله بالتزاماته جعل استمرار عقد العمل عملياً مستحيلاً^(٤)، حتى وإن بدا - نظرياً - أنه من الممكن استمرار تنفيذ العقد كحالة صاحب عمل يتوقف عن أداء الأجر للعامل، يمكن للأخير الاستمرار في تنفيذ العقد مع المطالبة القضائية بالأجر، إلا أنه من العسير أن يتطلب من العامل استمرار العمل دون الحصول على أجر.

وتناول كل من قانون العمل والقانون المدني المصربين الإنهاء غير

(^١) Art. L. 1451-1 C. trav.

(^٢) Art. L. 1152-1 et L. 1152-3 C. trav.

(^٣) Cass. soc. 15 mars 2006, Bull. civ. V, n° 109, CHAUMETTE (P.) «Réflexions sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail», D. 1986, pp. 68 et s., FROUIN (J.-Y.) «Rupture du contrat de travail, prise d'acte par l'employeur ou le salarié», RJS 2003 p.p. 647 et s., GÉA (F.) «La prise d'acte de la rupture», RJS 2010, p.p. 559 et s., (=) PÉLISSIER (J.) «La prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié», D. 2003, 2396, BLANC-JOUVAN (X.), op. cit., pp. 207 et s.

(^٤) على سبيل المثال: Cass. soc. 26 janv. 2005, précité, Cass. soc. 7 oct. 2003, précité.

المباشر لعقد العمل من جانب صاحب العمل، فقررت المادة "١٢١" عمل أن «للعامل إنهاء عقد العمل إذا أدخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردى أو الجماعى أو لائحة النظام الأساسى للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.

ويعتبر الإنهاء فى هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع»^(١).

وعالج القانون المدنى المصرى بدوره الإنهاء غير المباشر لعقد العمل فقررت المادة "٦٩٦" أن «١- يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل، ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد، إلى أن يكون هو الظاهر الذى أنهى العقد.

٢- ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملازمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه، لا يُعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يُعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة للعامل».

وأورد المشرع أمثلة لحالات الإنهاء غير المباشر لعقد العمل على النحو التالى:

المعاملة الجائرة للعامل

ويقصد بالمعاملة الجائرة «إذلال العامل أو استنفاد صبره للتخلص منه بطريق غير مباشر بدفعه دفعاً إلى إنهاء العقد كرد فعل طبيعى على المعاملة الظالمة له من قبل صاحب العمل»^(٢).

(١) أورد مشروع قانون العمل ذات النص فى المادة "١٤٥" منه.

(٢) د. حسن كيرة «أصول قانون العمل ...» - مرجع سابق - ص ٧٨٠.

وقد أُتيحت الفرصة للقضاء المصرى لبيان بعض تطبيقات المعاملة الجائرة، من ذلك ما ذهبت إليه محكمة استئناف القاهرة من أن «ليس هناك معاملة جائزة أكثر مما تم من المستأنف بالنسبة للمستأنف ضده الذى أجهد نفسه في خدمته وفي سبيل رفع الإنتاج في مصنع وممرض لذلك، فلما شفى وعاد للمصنع قلب له صاحبه ظهر المجن وأراد النزول به من مركز الصدارة والرئاسة الذى كان له إلى مركز أقل ميزة يجعله مرئوساً لمن حل محله فترة مرضه لا لهدف صالح العمل»^(١)، وأن «استقالة العامل التى دفعه إليها نقل رب العمل إياه إلى فرع بعيد دون تحديد عمل له، ودون مصلحة ظاهرة، مستهدفاً حرمانه من العمولات الكبيرة التى كان يتقاضاها تُعد فصلاً»^(٢).

وقد قُضى بأن يُعزى إنهاء عقد العمل إلى صاحب العمل إذا كان من شأن سلوكه أن يجعل استمرار عقد العمل مستحيلاً^(٣)، وكذلك الاستقالة التى قدمها العامل بسبب الإجراءات المسيئة التى اتخذها صاحب العمل حياله^(٤)، أو بسبب تتمر صاحب العمل عليه^(٥)، أو لرفض صاحب العمل منح العاملة إجازتها فى ذات وقت إجازة زوجها^(٦)، وكذلك إذا أخطر صاحب العمل العامل باعتباره مستقيلاً إذا غاب ليوم واحد بدون إذن^(٧).

(١) استئناف القاهرة ٢٥ مايو ١٩٦٦ - «موسوعة الفقهاني» - استقالة - قضاء - رقم ١.

(٢) استئناف الطعن رقم ٣٦٠ لسنة ٦٩ ق - جلسة ٢٤ نوفمبر ١٩٧٩ - حسن البسيوني - ص ٤٤٢.

(٣) Cass. soc. 22 sept. 1993, Bull. civ. V, n° 221, Dr. soc. 1993, p. 877.

(٤) Cass. soc. 16 févr. 1989, Bull. civ. V, n° 137.

(٥) Cass. soc. 14 mars 1984, Dr. ouvr. 1984, p. 392.

(٦) Cass. soc. 13 déc. 1995, RJS 2/1996, n° 106.

(٧) Cass. soc. 3 oct. 1989, Bull. civ. V, n° 560.

إخلال صاحب العمل بالتزام جوهري

يلتزم صاحب العمل بالعديد من الالتزامات الجوهرية تجاه عماله، والتي قد يكون مصدرها القانون أو اتفاقية العمل الجماعية أو لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، ويتعين على صاحب العمل تنفيذ هذه الالتزامات وعدم الإخلال بها ومنها: الالتزام بأجر العامل، والإجازات مثل الإجازات السنوية أو إجازات الأعياد أو إجازة الوضع أو إجازة رعاية طفل، والعلاوات والترقيات عند استحقاقها، والالتزام كذلك بالحد الأقصى لعدد ساعات العمل وبأحكام عمل المرأة والطفل، وبتأمين وسائل السلامة والصحة المهنية بالمشروع، فإذا أخل صاحب العمل بأى من التزاماته الجوهرية، جاز للعامل الاستقالة، ويُنسب الإنهاء - فى هذه الحالة - إلى صاحب العمل، ويُعد إنهاء بلا مبرر مشروع وكاف، مثل عدم دفع صاحب العمل الأجر^(١)، أو حرمان العامل من جزء عمولته^(٢)، أو من أجر ساعات العمل الإضافية^(٣). أو جعل العامل يؤدي العمل فى ظروف خطيرة^(٤)، أو التحرش المعنوى والجسدى^(٥).

وقد قُضى بأن حرمان العامل من أجره هو سبباً لاستقالته من العمل ومطالبته بالتعويض^(٦)، إلا أنه إذا تعلق الأمر بالتزام يقوم خلاف حول أصل وجوده أو استحقاقه، فإن المخالفة لا تتحقق فى جانب صاحب العمل، ومن ثم لا يعتبر إنهاء العامل لعقد العمل استناداً لعدم أداء صاحب العمل لهذا الالتزام إنهاء غير مباشر^(٧).

(١) Cass. soc. 4 déc. 1993, Dr. soc. 1994, p. 210.

(٢) Cass. soc. 9 mai. 2007, précité.

(٣) Cass. soc. 10 avr. 213, précité.

(٤) Cass soc. 18 oct. 1989, Bull. civ. V, n° 606.

(٥) Cass. soc. 26 janv. 2005, Bull. civ. V, n° 23.

(٦) استئناف القاهرة ٢٥ يونيو ١٩٦٤ - «موسوعة الفكهاني» - استقالة - ٢٤ - رقم ٢٦.

(٧) نقض مدنى - جلسة ١١ مايو ١٩٧٤ - الهوارى «قضاء النقض فى منازعات العمل» - أحكام

وتقدير الإخلال بالتزام جوهرى هو ما يستقل قاضى الموضوع بتقديره، ولا تجوز إثارته أمام محكمة النقض^(١).

مخالفة شروط عقد العمل (تعديل العقد)

تقضى القواعد العامة بأن العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التى يقررها القانون^(٢)، وعلى ذلك يلتزم كل من صاحب العمل والعامل بالشروط المتفق عليها ولا يجوز لأى منهما تعديلها بإرادته المنفردة، إلا أن المشرع قدر أن هناك بعض الأحوال التى يتعين فيها الخروج على هذه القاعدة وتخويل صاحب العمل سلطة تغيير العمل المتفق عليه بإرادته المنفردة دون حاجة للحصول على موافقة العامل، بصفة مؤقتة في بعض الأحوال، وبصورة دائمة في أحوال أخرى، في الأحوال الآتية:

عدم الاختلاف الجوهرى بين العاملين:

أجاز قانون العمل لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً^(٣).

والعمل الجديد يكون غير مختلف جوهرياً عن عمل العامل الأصلي إذا كان لا يقل عنه من الناحيتين المادية والأدبية، ولا يتطلب جهداً يزيد كثيراً عن الجهد اللازم في العمل الأصلي^(٤).

ويستند حق صاحب العمل فى تكليف العامل بعمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً

أحكام محكمة النقض حتى آخر عام ١٩٧٥ - ١٩٧٦ - ص ٢٦٠ - رقم ١٥٣.

(١) نقض مدنى طعن رقم ٣٢٩ لسنة ٤٠ ق - جلسة ١٧ نوفمبر ١٩٧٦ - الهوارى - الجزء الثانى - مرجع سابق - ص ٩٦ - ق ٧٥.

(٢) م ١/١٤٧ مدنى.

(٣) م ١/٧٦ عمل.

(٤) د. إسماعيل غانم - مرجع سابق - ص ٢٤٦.

عن عمله الأصلي بما يملكه من سلطة تنظيم منشأته وبما له من حق الإدارة والإشراف على العامل، فلصاحب العمل الحق في تنظيم منشأته، واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك. ولا يشترط أن يكون هذا التغيير بصفة مؤقتة، بل يجوز أن يكون بصفة دائمة.

وحق صاحب العمل في تغيير عمل العامل تغييراً غير جوهري، يخضع شأنه شأن سائر الحقوق، لمبدأ عدم التعسف في استعمال الحق، ومن ثم يجب أن يكون الهدف من هذا التغيير هو مصلحة العمل، أما إذا كان التغيير لسبب آخر غير مصلحة العمل، أو قصد به الإساءة إلى العامل، فإنه يعتبر تغييراً تعسفياً، وللعامل الحق في الامتناع عن تنفيذه دون أن يشكل هذا الامتناع مخالفة من جانبه، ولا يستتبع بالتالي توقيع جزاء تأديبي عليه^(١)، فإذا كان لصاحب العمل أن يعدل العقد تعديلاً غير جوهري إلا أنه يتعين أن يكون الهدف من هذا التعديل تحقيق مصلحة العمل، فإذا كان الهدف من التعديل غير الجوهري سبباً آخر غير مصلحة العمل مثل إيذاء العامل أو دفعه لإنهاء العقد ... إلخ، فإن العامل لا يكون ملزماً بقبول هذا التعديل، فإذا أصر صاحب العمل على إعماله، وأنهى العامل العقد على إثر ذلك، اعتبر الإنهاء إنهاءً تعسفياً من قبل صاحب العمل، ولا يُكيف استقالة، فالاستقالة يجب أن تكون نابعة عن إرادة حرة واضحة مؤكدة ومدروسة وإنهاء العامل لعقد العمل رفضاً لتعديله لا يعبر عن إرادة الاستقالة بحرية، فالاستقالة في هذه الحالة رد فعل لخرق صاحب العمل لالتزاماته الناجمة عن العقد^(٢).

وقد قُضى تطبيقاً لذلك أن من سلطة رب العمل تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له مما يحقق مصلحة الإنتاج، وله تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. ولا وجه للحد من سلطة رب العمل في هذا الشأن متى كانت ممارسته لها مجردة عن

(١) د. حسن كيرة «أصول قانون العمل ...» - مرجع سابق - ص ٣٠١.

(٢) PÉLISSIER (J.) «Droit de l'emploi», op. cit., p. 511.

قصد الإساءة إلى عماله^(١).

وتحديد ما إذا كان تغيير العمل يعتبر تغييراً جوهرياً أو غير جوهري يختلف من حالة إلى أخرى، إذ يتوقف على ظروف الواقع ويفصل فيها القضاء على ضوء هذه الظروف^(٢).

ولا يمكن لصاحب العمل اعتبار مجرد رفض العامل لتعديل غير جوهري للعقد يملك صاحب العمل إجرائه استقالة، فرفض العامل في هذه الحالة لا يعبر عن إرادة واضحة للاستقالة، ويمكن اعتبار سلوك العامل في هذه الحالة إخلالاً بالتزاماته التعاقدية، وهو ما قضت به محكمة النقض إذ قررت أنه في غياب استقالة واضحة من العامل، فإن رفض العامل مواصلة تنفيذ عقد العمل الذي يُعده صاحب العمل تعديلاً غير جوهري، لا يؤدي وحده لإنهاء عقد العمل، حتى في حالة رحيل العامل عن العمل، ولكنه يُعد إخلالاً من العامل بالتزاماته التعاقدية، لصاحب العمل مجازاته عليه، بجزء قد يصل للفصل^(٣)، فالاستقالة لا تُفترض، ولا يمكن أن تنتج إلا من إرادة واضحة لا يشوبها غموض للعامل لإنهاء عقد العمل^(٤)، لذلك لصاحب العمل أعمال إجراءات فصل العامل للخطأ الجسيم^(٥)، وعلى ذلك إذ لم يبد العامل رغبة واضحة في

(١) نقض مدني الطعن رقم ١٠ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٧ يونيو ١٩٧٦ - مكتب فني س ٢٧ - ج ١ - ص ١٤٢٤ - ق ٢٧١.

(٢) د. حسن كيرة - مرجع سابق - ص ٢٩٧.

(٣) Cass. soc. 10 juill. 2002, D. 2002, IR. 2654, RJS 2002, p. 909, n° 1210, Cass. soc. 25 juin 1992, Bull. civ. V, n° 419, Dr. soc. 1992, p. 818, concl. CHAUVY.

(٤) Cass. soc. 11 déc. 1991, précité.

(٥) Cass. soc. 12 févr. 2016, n° 14-15.016, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000032058248, Cass. soc. 3 déc. 2014, n° 13-24.704, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029858389, Cass. soc. 16 mai 2007, n° 05-45.906. www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007628222.

الاستقالة، فإن إنهاء عقد العمل نتيجة رفضه تعديل عقد العمل يُعد إنهاء من جانب صاحب العمل^(١)، وإذا ادعى صاحب العمل استقالة العامل الذي رفض تعديل العقد، تعين عليه إقامة الدليل على إدعائه، بأن يثبت اتجاه إرادة العامل بحرية ووضوح للاستقالة^(٢).

حالة ضرورة أو قوة القاهرة :

قررت المادة ١/٧٦ عمل أنه «لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردى أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لحدوث حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة».

ينبنى على ذلك أنه في حالة الضرورة أو القوة القاهرة يجوز لصاحب العمل تغيير العمل المكلف العامل بأدائه، دون حاجة للحصول على موافقة العامل، حتى ولو كان التغيير في عمل العامل تغييراً جوهرياً، وقرر المشرع هذا الحكم رغبة منه في أن يتعاون الجميع صاحب العمل والعمال في مواجهة حالة الضرورة أو إزالة آثار القوة القاهرة، فلما كانت حالتا الضرورة والقوة القاهرة حالات استثنائية بطبيعتها، فقد وضع المشرع أحكاماً استثنائية لمواجهة فحول صاحب العمل سلطة تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة، حتى ولو كان تعديلاً جوهرياً، خروجاً على المبدأ العام والذي يقتضى موافقة العامل على هذا التعديل. ويكون الاختلاف جوهرياً بين العاملين إذا كان العمل الذي يريد صاحب العمل تكليف العامل به أقل درجة من الناحية المالية أو من الناحية

(^١) Cass. soc. 10 avr. 1996, Bull. civ. V, n° 148, Cass. soc. 8 nov. 1994, Bull. civ. V, n° 294, Dr. soc. 1995, p. 62, D. 1995, somm. 358, obs. BORENFREUND.

(^٢) Cass. soc. 8 juill. 1992, RJS 12/1992, n° 1355.

الأدبية أو كان يقتضى جهداً يزيد كثيراً عن الجهد اللازم فى العمل الأصلي^(١).

وحالة الضرورة أو القوة القاهرة حالات مؤقتة، فيجب أن تقدر بقدرها، فيكون تغيير عمل العامل تغييراً مؤقتاً، ويعود العامل إلى عمله الأصلي بعد زوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة. وبعبارة أخرى فإن استمرار تغيير عمل العامل رهن ببقاء الظروف التى دعت إليه، بحيث تلزم إعادة العامل إلى عمله الأصلي بمجرد زوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة^(٢).

ويقع على عاتق صاحب العمل إثبات توافر حالة الضرورة أو القوة القاهرة التى دفعته إلى تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه^(٣)، فيتعين عليه أن يثبت قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة وأن تغيير العمل كان لازماً لمواجهتها، فإذا عجز عن الإثبات وامتنع العامل عن القيام بالعمل الذى كُلف به فلا يُعد امتناعه إخلالاً بالتزاماته^(٤)، ففي مثل هذه الحالة للعامل قبول أو رفض تغيير عمله وفقاً لما يتراءى له، ورفضه له لا يرد عليه التعسف، ولا يخضع تقديره أو أسباب رفضه لرقابة القاضى^(٥).

وقد قُضى فى هذا الصدد بأن فى غياب إرادة واضحة للعامل للاستقالة، فإن إنهاء عقد العمل المترتب على رفضه الخضوع لجزاء تأديبى متمثل فى تعديل جوهري لشروط العمل يُعد إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل^(٦).

وإذا كان صاحب العمل ينتوى تعديل عقد عمل العامل تعديلاً جوهرياً فى غير الحالات التى أجاز له المشرع إجراءه فيها بإرادته المنفردة ولم ينفذه بعد،

(١) د. إسماعيل غانم - مرجع سابق - ص ٢٤٦.

(٢) د. عبد الودود يحيى - مرجع سابق - ص ١٩٤.

(٣) د. محمد لبيب شنب - مرجع سابق - ص ١٠٨.

(٤) د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص ٥٨٧ - ٥٨٨.

(٥) د. محمود جمال الدين زكى «قانون العمل» - مرجع سابق - ص ٤٨٧ - ٤٨٨.

(٦) Cass. soc. 9 oct. 1991, Dr. soc. 1991, p. 787.

وقام العامل بإنهاء العقد بسبب ذلك، وتوقف عن العمل فإن تصرفه يعتبر استقالة^(١)، ولا يُكيف بأنه إنهاء غير مباشر من صاحب العمل لعقد العمل لأنه لم يجر التعديل بعد، ولم يدخله حيز التنفيذ.

تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية

قد يضطر صاحب العمل نتيجة ظروف اقتصادية ألّمت به، إلى إغلاق منشأته كلياً أو جزئياً أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها^(٢)، فقد تواجه صاحب العمل أزمة اقتصادية يضطر معها إلى إغلاق منشأته كلية أو على الأقل جزء منها أو تقليص حجم نشاطه، مما يؤدي بالتبعية إلى إنهاء عقود كل أو بعض عماله حسب الأحوال.

وقد نظم المشرع في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بصورة مفصلة إنهاء عقد العمل لضرورات اقتصادية، باعتباره صورة من صور إنهاء عقد العمل لمبرر مشروع وكاف^(٣).

وفي الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

وإذا قام صاحب العمل بتعديل في شروط العقد كان للعامل أن ينهي عقد العمل دون أن يلتزم بالإخطار، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة إنهاءً مبرراً من جانب صاحب العمل، ويستحق العامل المكافأة المقررة في مثل هذه الحالة.

(١) Cass. soc. 10 nov. 1992, RJS 12/1992, n° 1354.

(٢) م ١٩٦ عمل.

(٣) المواد من ١٩٦ إلى ٢٠١.

تكليف العامل بعد تدريبه على عمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة

أجاز قانون العمل لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل مختلف عن عمله الأصلي، يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة، بشرط أن يكون صاحب العمل قد درب العامل وأهله للقيام بهذا العمل الجديد^(١).

وتغيير عمل العامل فى هذه الحالة يكون تغييراً دائماً وليس مؤقتاً، وبجوز لصاحب العمل إجراؤه بإرادته المنفردة ودون التوقف على موافقة العامل، ولو كان العمل الجديد يختلف عن العمل الأصلي للعامل اختلافاً جوهرياً، ولكن يشترط لإجراء هذا التغيير أن يكون صاحب العمل قد قام بتدريب العامل وتأهيله للقيام بهذا العمل.

وقرر المشرع هذا الحكم المستحدث لأن الواقع العملى يؤكد أن التقنيات الحديثة تتطور بسرعة مذهلة، فعلماً منه أن أصحاب الأعمال يسعون دائماً إلى إدخال أحدث التقنيات فى عملهم، فقد أراد ألا يؤثر هذا التطور التكنولوجى على عقود العمل، فلا يكون إنهاء عقود العمال غير القادرين على مواكبة هذا التطور هو ثمن إدخال التقنيات الحديثة فى العمل، ومن ثم فمن حق صاحب العمل دائماً أن يدخل أحدث التقنيات فى عمله، ولكن يظل من واجبه أن يدرب العمال ويؤهلهم على التعامل مع هذه التقنيات^(٢).

ينبنى على ما سبق أنه إذا عدل صاحب العمل عقد العمل تعديلاً جوهرياً فى غير حالات الضرورة أو القوة القاهرة، أو فى وجودها دون أن يكون تغيير عمل العامل لازماً لمواجهتها، أو عدله تعديلاً غير جوهري لسبب غير مصلحة العمل، أو انتقص من أجر العامل أو عدل عقد عمله لأسباب اقتصادية يواجهها

(١) م ٢/٧٦ عمل.

(٢) د. احمد البرعى ود. رامى البرعى - مرجع سابق - ص ٥٩٥ وما بعدها.

المشروع، فإن للعامل رفض تعديل العقد، فإذا أصر صاحب العمل على إجرائه، للعامل تقديم استقالته، ويُنسب الإنهاء في هذه الحالة لصاحب العمل^(١).

نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة

قرر المشرع أن «نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا يُعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يُعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة إلى العامل»^(٢).

ويبين من هذا النص أن لصاحب العمل نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله دون أن يكون متعسفاً في حالتيه، وهما إذا ما اقتضت مصلحة العمل ذلك، أو كان النقل جزاءاً تأديبياً^(٣).

وقد أكدت محكمة النقض على أن من سلطة صاحب العمل نقل العامل إلى مركز أقل ملائمة أو ميزة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك^(٤)، وأنه لا يجوز نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة عن المركز الذي كان يشغله إلا إذا اقتضت مصلحة العمل هذا النقل، ولم يكن الغرض منه الإساءة إلى العامل، ولا يقدح في ذلك أن يكون العامل قد تعهد بالاستمرار في خدمة رب العمل في العمل الذي يسنده إليه لمدة سبع سنوات^(٥)،

(١) Cass. soc. 9 oct. 1991, Bull. civ. V, n° 400, Dr. soc. 1991, p. 787, Cass. soc. 10 avr. 1991, Bull. civ. V, n° 178, Dr. soc. 1991, p. 512.

(٢) م ٢/٦٩٦ مدني

(٣) عدلت المادة "٦٠" عمل الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل، وأوردت من بينها الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.

(٤) نقض مدني الطعن رقم ٢٠١ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٠ فبراير ١٩٧٧ - الهواري «قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية» الجزء الثاني - ص ٨٣ - ق ٦٦، نقض مدني الطعن رقم ٧٥٩ لسنة ٤٠ ق - جلسة ١٨ أبريل ١٩٧٦ - المرجع السابق - ص ٨٤ - ق ٦٧، نقض مدني الطعن رقم ٧٤٠ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٦ ديسمبر ١٩٧٦ - المرجع السابق - ص ٨٦ - ق ٦٩.

(٥) نقض مدني الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ٣٣ ق - جلسة ٢٤ يناير ١٩٦٧ - مكتب فني س ١٨ - ع

وأن لرب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، متى رأى من ظروف العمل ما يدعو لذلك، وله سلطة تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج، فله أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه، ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله، متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، ولو أدى ذلك إلى نقص عمولته^(١).

وإذا أصيب العامل بعجز وأصبح غير قادر على أداء عمله الأصلي، لصاحب العمل أن يعرض عليه عملاً آخر يتناسب مع حالته وقدراته ولو كان أقل درجة من عمله الأصلي.

وإذا كان صاحب العمل يملك نقل العامل لمركز أقل ميزة أو ملاءمة في الحالات السابقة، إلا أنه يتعين ألا يؤثر هذا النقل على أجر العامل. إذ لا ينبغي لصاحب العمل المساس بالحقوق المكتسبة للعامل، وعلى الأخص الانتقاص من أجره^(٢).

وإذا نقل صاحب العمل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة في غير الحالات السابقة، ورفضه العامل، وأنهى عقد العمل نتيجة لإصرار صاحب العمل على فرضه عليه، فإن إنهاء العقد يعتبر إنهاءً تعسفياً من جانب صاحب العمل^(٣)، فسلطة صاحب العمل في هذا الشأن ليست مطلقة، بل مقيدة بالسبب الذي حدا بصاحب العمل إلى نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة، فإذا

١ - ص ١٩٨ - ق ٣١.

(١) نقض مدنى الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٣٥ ق - جلسة ٢ فبراير ١٩٧٢ - الهوارى - مرجع سابق - ص ١٩٩ - ق ١١٨، نقض مدنى الطعن رقم ١٣٩ لسنة ٣٤ ق - جلسة ٤ ديسمبر ١٩٦٨ - المرجع السابق - ق ١١٩ - ص ٢٠١، نقض مدنى الطعن رقم ٢٠١ لسنة ٤١ ق - جلسة ٢٠ فبراير ١٩٧٧ - سابق الإشارة إليه، نقض مدنى الطعن رقم ٧٥٩ لسنة ٤٠ ق - جلسة ١٨ أبريل ١٩٧٦ - سابق الإشارة إليه.

(٢) د. حسن كيرة «المدخل...» - مرجع سابق - ص ٧٨١ وما بعدها.

(٣) قرب نقض مدنى الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ٣٣ ق - جلسة ٢٤ يناير ١٩٦٧ - سابق الإشارة إليه.

كان لمصلحة العمل أو جزاء تأديبي أو لعجز العامل مع عدم المساس بحقوقه المكتسبة للعامل، وجب على العامل الامتثال له وتنفيذه، وإذا رفض تنفيذه أو أنهى العقد يكون إنهاء تعسفياً من جانبه، أما إذا كان المقصود منه الإساءة للعامل وليس تحقيق صالح العمل أو في غير الحالات التي أجاز له المشرع فيها نقل العامل، ورفضه العامل وأنهى العقد يكون إنهاء غير مباشر من جانب صاحب العمل.

اعتداء صاحب العمل على العامل أو أحد ذويه

اعتبر المشرع اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أو أحد ذويه من الأسباب التي تجيز للعامل إنهاء عقد العمل مع نسبة الإنهاء إلى صاحب العمل واعتباره إنهاءً غير مشروع.

ولم يتطلب المشرع درجة جسامه معينة في الاعتداء فقد يكون اعتداء جسيماً أو بسيطاً، بسبب العمل أو منبت الصلة به، وقع في مكان العمل أو خارجه، ويستوى أن يكون اعتداءً مادياً أو معنوياً يمس السمعة أو الاعتبار.

وينبغي أن يكون فعل صاحب العمل أو من يمثله من طبيعة تكفي لاعتباره اعتداءً، كالاغتداء بالضرب أو السب على العامل أو أحد ذويه، وعلى العكس فإن المشادة الكلامية بين العامل وصاحب العمل لا تعتبر اعتداءً من صاحب العمل مهما كان صوته مرتفعاً أثناءها مادام لم يلفظ بما ينبو عن السمع^(١).

وتقدير ما إذا كان فعل العامل يعتبر اعتداءً أم لا مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع في ضوء طبيعة هذا الفعل وظروف وقوعه، وعلاقة العامل بصاحب العمل، ومن ثم فقد يعتبر الفعل اعتداءً في الظروف العادية، ولكنه لا يعتبر كذلك إذا كان رد فعل لسلوك العامل، كأن يكون على إثر استفزازه لصاحب العمل.

(١) محكمة القاهرة الجزئية - جلسة ١٩٥٥/٧/٢٧ - الفكهاني - الجزء الأول - المجلد الثالث - ص ٢٨٥ - رقم ٢٤٢.

الفصل الثاني

أثر الحكم بإعادة تكييف الاستقالة

يُرتب الحكم بإعادة تكييف الاستقالة آثار مختلفة (ب)، ومن الملائم قبل دراستها التعرض في البداية لأحكام إثبات أن السبب الحقيقي هو سلوك صاحب العمل (أ).

(أ) عبء الإثبات

إذا كان لا يشترط في الاستقالة كنمط تقليدي لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة للعامل التسبب^(١)، فإنه يتعين أن يكون الإنهاء غير المباشر لعقد العمل مسبباً ويستند إلى تصرفات صاحب العمل^(٢).

تقضى القواعد العامة بأن عبء الإثبات يقع على عاتق من يدعى خلاف الظاهر^(٣)، والظاهر أن العامل قدم استقالة مستوفية الأركان وشروط الصحة صادرة عن دراسة وإرادة حرة واعية لا لبس فيها، فيقع عبء إثبات أن تصرفات صاحب العمل هي السبب الحقيقي لإقدام العامل على الاستقالة على عاتق العامل، فهو الذى يدعى خلاف الظاهر أصلاً، فيتحمل العامل عبء إثبات الوقائع التى ينسبها لصاحب العمل حصرياً^(٤). ويقع على عاتقه إثبات وجود خلاف بينه وبين صاحب العمل سابقاً أو معاصراً لتقديم الاستقالة^(٥).

(١) Cass. soc. 22 juin 1994, précité, DUCLOS (J.), op. cit.,

(٢) Cass. soc. 30 janv. 2018, Bull. civ. V, n° 28.

(٣) نقض مدنى الطعن رقم ١٨٠٨ لسنة ٥٠ ق - جلسة ٣ يونيو ١٩٨٧ - مكتب فنى س٣٨ - ع ٢ - ص ٧٥٩، نقض مدنى الطعن رقم ٩١٦ لسنة ٤٨ ق - جلسة ٢٦ ديسمبر ١٩٨٣ - مكتب فنى س٣٤ - ج ٢ - ص ١٠٩٨.

(٤) Cass. soc. 10 avr. 2013, précité.

(٥) Cass. soc. 19 déc. 2007, précité, PLUCHET (J.) «Qu'est-ce- qu'une démission équivoque?», www.cadreemploi.fr/editorial/conseils/droit-du-

وعلى العامل أن يثبت كذلك أن قراره كان بسبب التصرفات الخاطئة لصاحب العمل، فإذا بقي شك بشأن حقيقة هذه التصرفات، فلا يُعاد تكييف الاستقالة لإنهاء من جانب رب العمل، وتنتج آثار الاستقالة^(١)، ويستثنى من الحكم السابق حالة إنهاء العامل عقد العمل استناداً إلى أنه بعد إصابته في حادث عمل، لم يقدم له صاحب العمل عملاً يتناسب مع حالته الصحية وقدراته بعد الإصابة، فإذا ادعى العامل ذلك تعين على صاحب العمل أن يثبت أنه عرض على العامل العمل الذي يناسب حالته^(٢)، ولا يشترط أن يكون العامل قد أشار إلى تصرفات أو أخطاء صاحب العمل التي دفعته للاستقالة وقت تقديم الاستقالة^(٣)، وأكدت محكمة النقض أن الاستقالة المكتوبة التي يقدمها العامل لا ترسم حدود النزاع^(٤)، بل يتعين على القاضى أن يتأكد من صحة التصرفات الخاطئة التي ينسبها العامل لرب العمل، والتي يدعى العامل أنها هي التي دفعته لتقديم استقالته، حتى إذا لم يشر إليها في الاستقالة، والوقائع التي تؤخذ في الاعتبار هي الوقائع التي يستند إليها العامل وقت اتخاذ قرار الاستقالة، ولا يمكن أن تؤخذ في الاعتبار التصرفات التي اتخذها صاحب العمل قبل الاستقالة ولم يعلم بها العامل إلا بعد تقديمه الاستقالة^(٥).

والقاضى ملزم بالتأكد من وجود المخالفات التي ينسبها العامل لصاحب العمل، فضلاً عن تقديره لمدى جسامتها، إذ يتعين أن تكون على درجة من الجسامة من شأنها إعاقة استمرار عقد العمل^(٦)، فيأخذ في الاعتبار تأثير هذه

travail, publié le 17 juin 2021.

(^١) Cass. soc. 19 déc. 2007, Bull. civ. V, n° 219.

(^٢) Art. L. 4624-1 C. trav., Cass. soc. 14 oct. 2009, Bull. civ. V, n° 221.

(^٣) Cass. soc. 9 mai 2007, précité.

(^٤) Cass. soc. 29 juin 2005, RJS 10/2005, n° 959.

(^٥) Cass. soc. 9 oct. 2013, Bull. civ. V, n° 229.

(^٦) Cass. soc. 26 mars 2014, Dr. soc. 2014, p. 821, Cass. soc. 30 mars. 2010,

المخالفات على استمرار عقد العمل، وليس طبيعة هذه المخالفات، وفي مرحلة سابقة كان القضاء يكتفى بالتأكد من ارتكاب صاحب العمل المخالفات التي ينسبها إليه العامل، لإعادة تكييف الاستقالة إلى إنهاء من جانب صاحب العمل^(١)، إلا أن الاتجاه الحالي للقضاء لم يعد يحكم بإعادة التكييف تلقائياً بمجرد ثبوت ارتكاب صاحب العمل للمخالفات، بل أصبح يتعين على قضاة الموضوع بحث مدى تأثير وجود المخالفات المذكورة على استمرار عقد العمل، ولا يحكموا بإعادة التكييف إلا إذا ثبت أن من شأن هذه المخالفات إعاقة استمرار عقد العمل^(٢)، ويضع القضاء في الاعتبار - عادة - الفترة الزمنية التي انقضت بين ارتكاب صاحب العمل للمخالفات، واتخاذ العامل قرار الاستقالة، فإذا طالت هذه الفترة اعتبرت أن المخالفات التي ارتكبها صاحب العمل لم تبلغ حداً من الجسامة يعوق استمرار تنفيذ عقد العمل^(٣).

(ب) آثار الإنهاء غير المباشر لعقد العمل

كانت محكمة النقض تقضى في البداية أن الاستقالة تنتج من إرادة واضحة غير غامضة للعامل، وإرادة العامل لا تُعد كذلك إذا بادر بإنهاء العقد ناعياً على صاحب العمل عدم احترامه التزاماته التعاقدية، حتى مع عدم ثبوت ادعاءاته في النهاية^(٤)، ومؤدى هذا القضاء أن يُنسب الإنهاء تلقائياً - في مثل هذه الحالة -

Bull. civ. V, n° 80.

(١) Cass. soc. 23 janv. 2013, Bull. civ. V, n° 15, Cass. soc. 30 nov. 2010, Bull. civ. V, n° 252, Cass. soc. 28 avr. 2011, Bull. civ. V, n° 97.

(٢) Cass. soc. 11 mars 2015, Bull. civ. V, n° 43, Cass. soc. 26 mars 2014, Bull. civ. V, n° 85, Cass. soc. 12 juin 2014, (deux arrêts), Bull. civ. V, n° 139 et n° 140.

(٣) Cass. soc. 26 mars 2014, précité.

في هذه الدعوى اتخذ العامل قرار الاستقالة بعد وقوع المخالفات من صاحب العمل بعدة أشهر، ومن ثم اعتبرت محكمة النقض أن المخالفات المذكورة لم يكن من شأنها إعاقة استمرار تنفيذ العقد.

(٤) Cass. soc. 26 sept. 2002, Bull. civ. V, n° 284.

لصاحب العمل، إلا إذا دعى الأخير العامل للعودة للعمل، ولم يستجب، وأسس صاحب العمل على ذلك إنهاء العقد من جانبه^(١)، ويُخل هذا القضاء بالتوازن بين طرفي العقد في هذا الشأن، إذ يتيح للعامل إنهاء العقد مع تحميل صاحب العمل تبعات الإنهاء حتى إذا كانت ادعاءات العامل غير ثابتة.

ولعل هذا القضاء يستند إلى أن إقدام العامل على إنهاء عقد العمل مع الادعاء بأن سبب الإنهاء ارتكاب صاحب العمل مخالفات، لا ينم عن إرادة واضحة لا لبس فيها للعامل في إنهاء العقد، ومن ثم لا يمكن تكييفه كاستقالة بل يتعين اعتباره إنهاء من جانب صاحب العمل، إلا أن هذا التحليل يتسم بالضعف فلا يمكن تكييف الإنهاء بأنه إنهاء من جانب صاحب العمل: فالأخير لم يبادر بالإنهاء، ولم يقر بأي تصرف من شأنه جعل تنفيذ العقد مستحيلاً، ولا يمكن تكييف تصرف قانوني دون التحقق من توافر شروطه القانونية، فهذا التصرف لا تتوفر فيه أي من شروط أو خصائص الإنهاء من جانب صاحب العمل، وعلى ذلك لا يمكن تكييف استقالة العامل في هذه الحالة إنهاء من جانب صاحب العمل، فضلاً عن أن هذا القضاء يفتح الباب على مصراعيه لتعسف العامل، فالأخير قد يسعى لنسبة الإنهاء لصاحب العمل ليحصل على تعويض الإنهاء، فضلاً عن تعويض الإنهاء بدون سبب حقيقي وجدى وتعويض البطالة، فيكفيه - وفقاً لهذا القضاء - أن يؤكد أن إنهاء العقد بسبب أخطاء ارتكبها صاحب العمل ليحصل على كل ذلك، بينما صاحب العمل لم يرتكب الأخطاء التي يدعيها العامل.

وعدلت محكمة النقض عن هذا القضاء مقررّة أنه إذا أنهى العامل العقد استناداً إلى تصرفات صاحب العمل، فإن هذا الإنهاء يترتب آثار إنهاء العقد

(¹) Cass. soc. 10 juill. 2002, Dr. soc. 2002, p. 1017, ANTONMATTEI (P.-H.), CHEVILLARD (A.) et NEAU-LEDUC (C.) «Travaux dirigés droit du travail», Litec, Paris, 4^e éd 2008, p. 178.

من جانب صاحب العمل إذا كانت الأفعال التي يدعيها العامل تبرر ذلك، وفي الحالة العكسية يترتب آثار الاستقالة^(١).

ينبنى على ما سبق أنه إذا قدم العامل استقالته، وطلب أمام القضاء إعادة تكييفها لإنهاء غير مباشر من جانب صاحب العمل، فإن المحكمة قد تقضى باعتبار الاستقالة إنهاء من جانب صاحب العمل بدون سبب حقيقي وجدى (أولاً)، أو إنهاء من جانب صاحب العمل لسبب حقيقي وجدى (ثانياً)، أو تحتفظ للاستقالة بطبيعتها كاستقالة وترفض إعادة تكييفها إلى إنهاء غير مباشر (ثالثاً).

أولاً: إنهاء من جانب صاحب العمل بدون سبب حقيقي وجدى

إذا أثبت العامل أن السبب الحقيقي لاستقالته هو تصرفات صاحب العمل والتي تعتبر أخطاء وإخلاقاً بالتزاماته تجاه العامل، وكانت هذه التصرفات من الجسامة بحيث يستحيل معها استمرار العقد، مثل توقف صاحب العمل عن دفع الأجر للعامل^(٢)، تقضى المحكمة بإعادة تكييف الإنهاء إلى إنهاء من جانب صاحب العمل بدون مبرر حقيقي وجدى^(٣)، ويترتب على ذلك الإنهاء الحال لعقد العمل^(٤)، ويستحق العامل في هذه الحالة تعويضاً عن الإنهاء، فضلاً عن استحقاقه تعويض عن إنهاء عقد العمل بدون سبب حقيقي وجدى، وتعويضاً عن عدم مراعاة مهلة الإخطار^(٥).

(^١) Cass. soc. 19 janv. 2005, Bull. civ. V, n° 11, Cass. soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V n° 209, Dr. soc. 2003, p. 824, note COUTURIER (G.), D. 2003, 2396, note PÉLISSIER (J.).

(^٢) Cass. soc. 29 juin 2005, n° 1698, 29, www.courdecassation.fr

(^٣) Cass. soc. 22 oct. 1959, D. 1960, 208.

(^٤) Cass. soc. 30 janv. 2008, JCP S 2008, p. 1251, note MUGNIER-RENARD (A.-S.), Cass. soc. 31 oct. 2006, Bull. civ. V, n° 321, JCP S 2007, p. 1948.

(^٥) Cass. soc. 28 sept. 2011, Bull. civ. V, n° 199, Cass. soc. 2 juin 2010, Bull. civ. V, n° 128, Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-70.253,

ويتعين على صاحب العمل أن يؤدي للعامل تعويضاً عن مهلة الإخطار حتى ولو كان العامل قد أُعفى منها بناءً على طلبه^(١)، أو كان في إجازة مرضية وقت الإنهاء^(٢)، على أن صاحب العمل لا يلتزم بدفعه للعامل إذا كان العامل قد أدى بالفعل الإخطار قبل إعادة تكييف الإنهاء^(٣)، وبحسب التعويض على أساس الأجر الذي كان سيحصل عليه العامل إذا استمر في العمل خلال مهلة الإخطار^(٤).

وذهبت محكمة النقض إلى وجوب أن تكون التصرفات التي يقوم بها صاحب العمل والتي تبرر نسبة الإنهاء إليه جسيمة بما فيه الكفاية^(٥)، مثل عدم أداء صاحب العمل للعامل الأجر المتفق عليه^(٦)، أو عدل في أجره^(٧)، أو خفض درجته الوظيفية مع تخفيض أجره^(٨)، أو قلص من اختصاصات العامل المنصوص عليها في عقد العمل بطريقة تحكمية^(٩)، أو أساء إلى سمعة أحد المديرين أمام مرعوسيه^(١٠).

www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022282404, Cass. soc. 4 juin 2008, JCP S 2008, p. 1438, note FROUIN (J.-Y.).

^(١) Cass. soc. 20 janv. 2010, Bull. civ. V, n° 4.

^(٢) Cass. soc. 12 janv. 2011, n° 09-41.159, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023439630

^(٣) Cass. soc. 21 janv. 2015, Bull. civ. V, n° 4.

^(٤) Cass. soc. 17 mars. 2010, n° 08-44.512, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022003304

^(٥) Cass. soc. 23 juin 2003, RJS 2004, n° 461.

^(٦) Cass. soc. 22 oct. 1959, Bull. civ. IV, n° 820, D. 1960, 208, Cass. soc. 20 févr. 1958, D. 1958, 356.

^(٧) Cass. soc. 1^{er} juill. 1964, Bull. civ. IV, n° 583.

^(٨) Cass. soc. 2 déc. 1964, Bull. civ. IV, n° 804.

^(٩) Cass. soc. 14 juin. 1962, Bull. civ. IV, n° 545.

^(١٠) Cass. soc. 11 janv. 1957, Dr. soc. 1957, p. 90.

ومن البديهي أن صاحب العمل لم يراع إجراءات الإنهاء^(١)، إلا أن عدم وجود سبب حقيقي وجدى أى العيب الموضوعى في الإنهاء يستوعب العيب الشكلى، ومن ثم فإن العامل يستحق تعويضاً عن غياب السبب الحقيقى والجدى للإنهاء فقط.

ثانياً: إنهاء من جانب صاحب العمل لسبب حقيقى وجدى

إذا نُسب الإنهاء إلى صاحب العمل دون أن يُنسب له ارتكاب أية أخطاء، كحالة وجود شرط فى العقد ينسب إنهاء العامل للعقد إلى صاحب العمل فى حالة اندماج المشروع، وكذلك إذا أنهى العامل العقد على إثر تعديل صاحب العمل شروط العقد أو تكليف العامل بعمل غير متفق عليه يختلف عن عمله الأسمى اختلافاً جوهرياً، أو إنقاصه لأجر العامل لأسباب اقتصادية يواجهاها، ففي هذه الحالة إنهاء العامل لعقد العمل يعتبر إنهاءً من جانب صاحب العمل لسبب حقيقى وجدى (فى القانون الفرنسى)، ومشروع وكاف (فى القانون المصرى)^(٢).

ثالثاً: استقالة

إذا اتخذ العامل قرار الإنهاء مدعياً إتيان صاحب العمل تصرفات تبرر إنهائه للعقد، ولم يستطع إثبات هذه التصرفات، أو أثبت وقوعها إلا أنها لا تمثل خطأ من جانب صاحب العمل، كما لو كان يمارس حقاً مَحُولاً له قانوناً مثل تعديل عقد العمل تعديلاً غير جوهري لمصلحة العمل، فإن سمات الاستقالة تجتمع فى تصرف العامل، فتبدو إرادته حرة وجادة، فهي حرة لأن صاحب العمل لم يرتكب أى فعل من شأنه تبرير الإنهاء، ورغبته جادة إذ أعلن

(^١) Cass. soc. 25 juin 2003, Bull. civ. V, n° 208, Dr. soc. 2003, p. 825, et l'avis de l'avocat général LYON-CAEN P, pp. 814 et s, note FROUIN (J.-Y.), p.p. 647 et s.

(^٢) Cass. soc. 26 janv. 2011, Bull. Civ. V. V, n° 35.

صرافة لصاحب العمل رغبته فى إنهاء العقد، إرادته لا لبس فيها أو غموض،
والعامل يتهم صاحب العمل بأفعال غير موجودة ليخفى إرادته فى الإنهاء.

وإذا لم يستطع العامل إثبات أن قرار الاستقالة كان ناتجاً عن مخالفات
صاحب العمل، أُعتبر مستقيلاً، ويترتب على قراره الآثار القانونية للاستقالة،
فلا يستحق أي تعويض من صاحب العمل، بل قد يتعين عليه دفع تعويض له
إذا لم يحترم أحكام مهلة الإخطار إذا كانت ملزمة فى حالة الاستقالة، حتى ولو
لم يترتب على عدم احترامها أى ضرر لصاحب العمل^(١)، ولا يمكن للعامل
التخلص من دفع التعويض استناداً إلى أن صاحب العمل لم يطالبه صراحة
 بتنفيذ مهلة الإخطار، فالإعفاء منها يجب أن ينتج عن إرادة واضحة لا لبس
 فيها ترمى إلى تحرير العامل منها^(٢)، فضلاً عن جواز الحكم على العامل
 بالتعويض إذا كان إنهاؤه للعقد قد صاحبه تصرفات تتنافى مع حسن النية فى
 تنفيذ العقد، وتسبب ضرراً لصاحب العمل مثل استقطاب عملاء صاحب العمل
 إلى محل عمله الجديد^(٣).

وفى القانون الفرنسى عند تغير صاحب العمل يستمر عقد العمل مع
صاحب العمل الجديد^(٤)، إلا أنه إذا كان العقد غير محدد المدة، يجوز للعامل
 رفض الاستمرار فى العمل، وهذا الرفض يُكيف كاستقالة^(٥)، ومن ثم يتعين
 على العامل احترام أحكام الاستقالة، وعلى الأخص مهلة الإخطار إن وُجدت.
 ولا يمكن للعامل أن ينسب إنهاء العقد فى هذه الحالة إلى صاحب العمل،

(١) Cass. soc. 8 juin 2011, Bull. Civ. V, n° 141.

(٢) Cass. soc. 23 janv. 2019, n° 17-22.394, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038091605

(٣) Cass. soc. 17 févr. 2004, n° 01-42.427, www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007470973.

(٤) Cass. soc. 16 janv. 1990, Bull. civ. V, n° 11, Cass. soc. 29 mai 1985, Bull. civ. V, n° 307.

(٥) Cass. soc. 5 nov. 1987, D. 1987, IR 230, Cass. soc. 29 mai 1985, précité.

إذ أن إرادة العامل واضحة لا غموض فيها في اتجاهها إلى إنهاء العقد، فالعامل استخدم رخصة منحها المشرع إياه لإنهاء العقد، فينسب الإنهاء إليه حال استخدامها.

الفرع الثانى

آثار انتهاء عقد العمل بالاستقالة

إذا قدم العامل استقالته وكانت إرادته معيبة كأن قدمها تحت تأثير غلط أو إكراه تعرض له، كانت الاستقالة قابلة للإبطال لمصلحته، وله أن يطلب من القضاء الحكم ببطالانها، وله أن يقرها فتصبح صحيحة منتجة لآثارها.

وإذا تعسف العامل في استعمال حقه في الاستقالة تنتج الأخيرة أثرها في انفصام علاقة العمل، ويستحق صاحب العمل تعويضاً عن الإنهاء التعسفى لعقد العمل، فضلاً عن التعويض عن عدم احترام مهلة الإخطار إذا لم يستمر العامل في تنفيذ العقد خلالها سواء كلياً أو جزئياً.

وإذا حُكم بإعادة تكييف الاستقالة إلى إنهاء لعقد العمل من جانب صاحب العمل لسبب حقيقى وجدى (فى القانون الفرنسى)، ومشروع وكاف (فى القانون المصرى) استحق العامل تعويضاً عن إنهاء العقد (فى القانون الفرنسى)، وتعويضاً عن عدم احترام مهلة الإخطار إن كان له مقتضى.

وإذا قُضى بتكييف الاستقالة بأنها إنهاء من جانب صاحب العمل بدون سبب حقيقى وجدى (فى القانون الفرنسى)، أو غير مشروع وكاف (فى القانون المصرى)، استحق العامل فضلاً عما سبق تعويضاً عن الإنهاء بدون سبب حقيقى وجدى (فى القانون الفرنسى)، ومشروع وكاف (فى القانون المصرى)، وأوجب الأخير ألا يقل التعويض عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من

سنوات الخدمة^(١). وفي الحالتين يفضى الإنهاء إلى انتهاء علاقة العمل. ويترتب على انقضاء علاقة العمل بالاستقالة بعض الحقوق للعامل وبعض الواجبات على عاتقه^(٢).

حقوق العامل

المقابل النقدي لرصيد الإجازات

للعامل الحق في الحصول على المقابل النقدي لرصيد إجازته، فقد قرر قانون العمل أن «... فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد»^(٣).

الحصول على جميع مستحقاته المالية

أوجب المشرع على صاحب العمل إذا انتهت علاقة العمل أن يؤدي للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات^(٤).

مكافأة نهاية الخدمة

يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة من صاحب العمل بالشروط الآتية^(٥):

- تكون عن مدة عمله بعد سن الستين مالم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً

(١) م ٢/١٢٢ عمل.

(٢) تُعد حقوق وواجبات العامل المترتبة على الاستقالة من الأحكام العامة التي يربتها أى نمط آخر من أنماط إنهاء عقد العمل مثل الإنهاء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، والإنهاء باتفاق الطرفين، فلا خصوصية فيها للاستقالة، ومن ثم سنتناولها بشيء من الإيجاز.

(٣) م ٣/٤٨ عمل، Art. L. 1234-4-5 et L. 3141-26 C. trav.

(٤) م ٣/٣٨ عمل.

(٥) م ١٢٦ عمل.

- لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي، وكذلك عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة.
- تُقدّر المكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها.
- تحتسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.

شهادة الخبرة^(١)

- يلتزم صاحب العمل أن يُعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده، وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.
- وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.
- ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.
- ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها.

التزامات العامل

- إذا وُجد اتفاق عدم منافسة بين العامل وصاحب العمل^(٢)، فلا يجوز

(١) م ١٣٠ عمل.

(٢) حددت المادة ٦٨٦ مدني شروط صحة اتفاق عدم المنافسة على النحو التالي:

- أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.
- أن يكون القيد مقصوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.
- وأوجبت المادة ٦٨٧ مدني عدم اقتران اتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه، وقررت أنه في حالة الاتفاق على شرط جزائي مبالغ فيه في حالة الإخلال باتفاق عدم المنافسة، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه إلى شرط عدم المنافسة في جملته.

للعامل منافسة صاحب العمل في الحدود التي منع فيها الاتفاق المنافسة أى سواء شمل الاتفاق على عدم المنافسة حظر إقامة العامل مشروع منافس لصاحب العمل مستقلاً أو بالاشتراك مع الغير، أو كان يقضى بعدم جواز التحاق العامل بالعمل لدى صاحب عمل منافس، أو كان الاتفاق يشمل صورتين السابقتين معاً، فإذا أخل العامل بالتزامه كان مسئولاً مسئولية عقدية قبل صاحب العمل.

والتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يظل قائماً ومقيداً له تجاه الخلف الخاص لصاحب العمل، إذ تقضى القواعد العامة بأنه إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقاً شخصية تتصل بشئ انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص، فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشئ، إذا كانت من مستلزماته، وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشئ إليه^(١). وحق صاحب العمل في اقتضاء الوفاء بالتزام بعدم المنافسة هو حق مكمل للمحل الذي ينتقل إلى الخلف، فيكون من مستلزماته.

تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل

تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد^(٢).

ولا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار^(٣).

(١) م ١٤٦ مدنى.

(٢) م ١/٦٩٨ مدنى.

(٣) م ٢/٦٩٨ مدنى.

عدم استحقاق العامل المستقيل لتعويض البطالة

منح قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩^(١) المؤمن عليه الحق في الحصول على تعويض بطالة خلال مدة تعطله^(٢)، واشترط المشرع توافر عدة شروط لاستحقاق تعويض البطالة من بينها ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة، واعتبر في حكم ذلك حالات الانقطاع عن العمل^(٣)، وعلى ذلك لا يستحق العامل المستقيل تعويض البطالة.

ويقصر القانون الفرنسي - مثل القانون المصري - حق الحصول على تعويض البطالة - كقاعدة عامة - على المتعطل على غير إرادته مثل العامل الذي ينهي صاحب العمل عقد عمله بإرادته المنفردة، أو الذي ينتهي عقد عمله محدد المدة، ومن ثم فإن الاستقالة باعتبارها إنهاء لعقد العمل بإرادة العامل، لا تمنحه حق الحصول على تعويض البطالة، إلا في حالات محددة، وهي حالة الاستقالة التي تعتبر استقالة مشروعة *démission légitime* وفقاً لأحكام تأمين البطالة^(٤).

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٣٣ مكرر (أ) في ١٩ أغسطس ٢٠١٩.

(٢) يُحسب تعويض البطالة وفقاً للنسب الآتية من أجر الاشتراك الأخير:

- ٧٥% للأربعة أسابيع الأولى.

- ٦٥% للأربعة أسابيع الثانية.

- ٥٥% للأربعة أسابيع الثالثة.

- ٤٥% لباقي الأسابيع (م ٨٩ تأمينات).

(٣) م ٨٧/١ تأمينات.

(٤) يُراجع في ذلك تفصيلاً: Décret n° 2023-33 du 26 janv. 2023 relatif au régime d'assurance chômage, www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047061815, Décret n° 2019-797 du 26 juill. 2019 relatif au régime d'assurance chômage, www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038829574, Ministère du travail, de la santé et des solidarités «Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire», www.travail-emploi.gouv.fr, publié le 26 nov. 2019, mise à jour le

وحالات الاستقالة المشروعة حصرياً، وهى:

- ١- استقالة العامل الذى يبلغ عمره على الأقل ثمانى عشر عاماً والخاضع للوصاية والذى ينهى عقد عمله لىتبغ أسلافه أو الشخص الوصى عليه؛
 - ٢- استقالة العامل لىتبغ الزوج (الزوجة) الذى غير مكان إقامته لممارسة عمل جديد سواء عمل تابع أو لحسابه الخاص. ويمكن أن يكون العمل الجديد على الأخص:
 - نتيجة للنقل داخل المشروع؛
 - نتيجة تغير صاحب العمل يقرره الشخص المعنى.
 - مرتبط ببء العمل فى مشروع جديد، - ٣- استقالة العامل لتغييره محل إقامته بسبب الزواج على أن تكون الاستقالة خلال شهرين من تاريخ الزواج؛
 - ٤- الاستقالة لىتبغ طفله المعاق الذى نُقبل إقامته فى مؤسسة لرعاية الأطفال المعاقين والتى يتطلب موقعها البعيد تغيير العامل لمكان إقامته؛
 - ٥- الاستقالة لعدم دفع صاحب العمل الأجر؛
 - ٦- الاستقالة إثر وقوع فعل يحتمل أن يكون إجرامياً كان العامل ضحية له أثناء تنفيذ عقد العمل، مع تقديم العامل بلاغ للنيابة العامة بشأنه؛
 - ٧- الاستقالة بسبب تغيير محل الإقامة لتعرض العامل للعنف الأسرى مع تقديم العامل بلاغ للنيابة بشأنه.
- وإذا اعتبرت الاستقالة غير مشروعة بالمعنى المقصود فى أنظمة تأمين البطالة، واستمرت حالة البطالة غير الإرادية، للعامل أن يطلب إعادة فحص

حالته بعد ١٢١ يوماً من التعطل عن العمل، شريطة أن يكون مستوفياً شروط استحقاق تعويض البطالة مثل التسجيل في قائمة الباحثين عن عمل، وأن يستوفى مدة خدمة سابقة كافية، وأن يكون قادراً بدنياً على العمل، ويتعين على العامل إثبات بحثه الجاد عن عمل، وجهوده للقيام بأعمال تدريب مهني، وطلبه للتدريب المهني، وإذا قُبِلَ طلبه في الحصول على تعويض البطالة يستحقه اعتباراً من اليوم ١٢٢ بعد انتهاء عقد العمل، ولا يمكن أن يكون سابقاً على تسجيل طلب الحصول على وظيفة، ويتم فحص الطلب بواسطة لجنة مشتركة تضم ممثلين عن أصحاب الأعمال وممثلين عن العمال تختارهم المنظمات النقابية لأصحاب الأعمال والعمال على المستوى الوطني.

ويجوز للعامل المستقيل الحصول على إعانة بطالة إذا التحق بمشروع إعادة تدريب مهني بالشروط الآتية:

- أن يكون العامل قد عمل لمدة لا تقل عن ١٣٠٠ يوم عمل خلال السنتين شهراً السابقة على انتهاء عقد عمله؛
- أن يقدم العامل مشروع تحول مهني متطلباً الحصول على تدريب مهني، أو مشروع إنشاء مشروع تجاري أو استحواذ، ويتعين أن يكون هذا المشروع ذا طبيعة حقيقية وجادة.

الخاتمة

حرص المشرع على تنظيم علاقات العمل ليضمن للعمال حداً أدنى من الحقوق والمزايا لا يجوز النزول عنه أو الانتقاص منه، ونظم - بذلك - إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فأجاز لكل من طرفيه إنهاءه بالإرادة المنفردة شريطة احترام إجراء شكلياً، وقيداً موضوعياً، أما الإجراء الشكلي فيتمثل في وجوب احترام مهلة إخطار، والقيد الموضوعي هو وجوب استناد الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف.

وأحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة أحكام عامة تنطبق على الإنهاء من جانب صاحب العمل والاستقالة على السواء، وأضاف لها المشرع في حالة الاستقالة وجوب موافقة صاحب العمل عليها.

وإذا كانت علاقة العمل تتسم بعدم المساواة بين مركز طرفيها، فإن عدم المساواة بينهما يبرز في أجل صوره في مجال إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فلا يمكن أن تكون القواعد المطبقة واحدة سواء كان الإنهاء من جانب صاحب العمل أو العامل، وذلك لسببين:

الأول: أن الآثار السلبية لإنهاء صاحب العمل العقد على حياة العامل وذويه لا تُقارن بالآثار التي يخلفها إنهاء العامل للعقد بالنسبة لصاحب العمل، فالعامل بانتهاء العقد يفقد مصدر دخله الذي يعول عليه - غالباً - في معيشته، وقد يكون من العسير عليه العثور على عمل جديد في ظل ارتفاع معدلات البطالة، أما إنهاء العامل لعقد العمل فقد يمس مصالح صاحب العمل المالية، وسير العمل بمشروعه إلا أن ذلك لا يُقارن بتأثر حياة العامل سلبياً بإنهاء صاحب العمل لعقد العمل.

الثاني: أن حق إنهاء العامل لعقد العمل غير محدد المدة يرتبط بحريته في العمل وحريته الشخصية على السواء، وأي تقييد له يمس هاتين الحريتين

الأساسيتين، أما حق إنهاء صاحب العمل للعقد فهو عمل من أعمال الإدارة لا يمس شخصه أو حرياته.

ينبنى على ذلك أنه لا يمكن المساواة بين العامل وصاحب العمل في تنظيم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لأى منهما.

وإذا كان تطلب احترام العامل مهلة إخطار في حالة الاستقالة أمراً مندوباً حتى لا يفاجئ العامل صاحب العمل بالإنتهاء الحال الفوري لعقد العمل فيرتبك سير العمل، وتضار مصالح صاحب العمل، فمهلة الإخطار تمنح صاحب العمل فترة زمنية بين إعلان العامل رغبته في الاستقالة وبين انتهاء العقد بالفعل يتدبر خلالها أمره، ويستعد لمرحلة ما بعد انتهاء العقد سواء بالبحث عن عامل بديل أو توزيع عمل العامل المستقيل على العمال الآخرين وإلغاء وظيفته، إلا أن تطلب أن يكون سبب الاستقالة مشروعاً وكافياً يحتاج إلى إعادة نظر:

حينما يتقدم العامل باستقالته يمارس حقاً يرتبط بحريته الشخصية وحريته في العمل، والأخيرة لها جانبان، جانب إيجابى يتمثل في حرية العامل في اختيار العمل الذى يعمل فيه، وجانب سلبى وهو حريته في عدم العمل، ومن ثم له أن يختار ترك العمل لدى صاحب العمل وفق ما يترأى له.

والاستقالة تصرف إرادى يصدر بالإرادة المنفردة للعامل، وتخضع لتقديره الشخصى، وهو ليس في حاجة لتبرير قراره بالاستقالة، ومن ثم لا يجوز تطلب استناد الاستقالة لمبرر مشروع وكاف، فتكفى رغبة العامل في التحرر من تبعيته لصاحب العمل، واسترداد حريته، وعدم الاستمرار في خدمة صاحب العمل مبرراً للاستقالة، وأياً كان السبب الذى دفع العامل لذلك سواء كان شخصياً أو مهنيّاً، فهو ليس ملزماً بتبرير قراره أو بيان سببه حتى أمام القضاء. ولا يمكن الاحتجاج بأن عدم إلزام العامل بالاستناد لمبرر مشروع وكاف

للاستقالة يضر بمصالح صاحب العمل، فالزام العامل باحترام مهلة الإخطار كفيل بتنبيه صاحب العمل لرغبة العامل الأكيدة الجادة لإنهاء عقد العمل، مما يسمح له بتدبر أمره، والاستعداد لمرحلة ما بعد انتهاء العقد، وحسناً فعل المشرع المصرى بتطلبه أن يراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل، مما يحمى صاحب العمل من تعسف العامل فى استعمال حق الاستقالة، فإذا أنهى العامل علاقة العمل فى وقت غير مناسب لظروف العمل كما لو كانت فى أوج موسم العمل، يكون متعسفاً فى استعمال حق الإنهاء، ولصاحب العمل مطالبته بالتعويض، فإذا كان تعسف صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل يعنى عدم استناده لمبرر مشروع وكاف، فإن تعسف العامل - فى هذا الصدد - له مفهوم مختلف، إذ يعنى الاستقالة فى وقت غير مناسب لظروف العمل.

ولما كانت الاستقالة تصرفاً قانونياً بالإرادة المنفردة، فإنها تنتج أثرها بمجرد اتصالها بعلم صاحب العمل، ومع ذلك تطلب المشرع قبول صاحب العمل لها، وقد اضطر المشرع لتطلبه ليحارب ممارسة شائعة على أرض الواقع يرغم فيها أصحاب الأعمال العمال على توقيع استقالات مسبقة، غير مؤرخة التاريخ، فإذا أراد صاحب العمل التخلص من العامل لاحقاً ما عليه إلا إخراج الاستقالة ووضع تاريخ حديث عليها، فنُسب للعامل استقالة غير حقيقية لم تتجه إرادته إليها، لذلك اعتبر المشرع تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة موعد بدء مهلة عدول العامل عن الاستقالة، فيفوت بذلك على صاحب العمل قصده، وتفقد الاستقالة المسبقة التى وقعها العامل راعماً أية قيمة أو جدوى بالنسبة له.

ورغم نبل هدف المشرع، ورغبته الجادة الواضحة فى حماية العمال من استغلال أصحاب الأعمال حاجتهم للعمل، ومن ثم الضغط عليهم لتوقيع استقالات مسبقة، إلا أن الآلية المستخدمة لتحقيق ذلك - أى تطلب قبول

صاحب العمل للاستقالة - محل نظر:

أولاً: يتعارض تطلب القبول تماماً مع الطبيعة القانونية المستقرة للاستقالة والتي لم تكن أبداً محل خلاف فقهي أو قضائي، فالاستقالة تصرف بالإرادة المنفردة للعامل، فهي ليست إيجاباً تحتاج لقبول من وُجهت إليه، وتنتج أثرها بمجرد اتصال علمه بها دون حاجة لموافقة، وتحولت الاستقالة بذلك لنظام قانوني هجين: لا هي تصرف بالإرادة المنفردة للعامل، ولا هي إنهاء للعقد باتفاق الطرفين.

ثانياً: رغم تطلب المشرع قبول صاحب العمل استقالة العامل لتنتج أثرها لم ينظم أحكام قبول الاستقالة: فلم يحدد مدة يتعين على صاحب العمل قبول الاستقالة خلالها، ولم يوضح أثر إحجام صاحب العمل عن الرد على العامل قبولاً أو رفضاً، وهل يُعد قبولاً ضمناً للاستقالة، ومتى يعتبر عدم رد صاحب العمل قبولاً ضمناً للاستقالة، وهل يجوز لصاحب العمل رفض الاستقالة، وترك قانون العمل جميع التساؤلات السابقة دون إجابات.

ونرى أنه كان بإمكان المشرع حماية مصالح العمال وتأمينهم من أعمال أثر الاستقالات المسبقة التي يرغبون على توقيعها بتطلب تسجيل الاستقالة في الشهر العقاري أو لدى مكتب العمل بدلاً من تحويلها إلى نظام قانوني هجين يثير اللبس.

ويُلاحظ أن قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، ومن قبله قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد أجابا على كل الأسئلة السابقة، فحددا مدة يتعين على جهة الإدارة قبول الاستقالة خلالها، فإذا انقضت المدة المذكورة اعتبر صمت جهة الإدارة قبولاً ضمناً لها، وأوضحا عدم جواز رفض جهة الإدارة الاستقالة، وغاية ما تملكه هو إرجائها لفترة معينة لا يجوز تجاوزها، وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة.

وحسناً فعل مشروع قانون العمل الجارى إعداده بتطلب اعتماد الاستقالة من الجهة الإدارية مما يوفر حماية فعالة للعمال، فالاستقالة بدون اعتمادها من الجهة الإدارية ليست ذات أثر، فحتى إذا أرغم صاحب العمل العامل على توقيع استقالة مسبقة، فلن تكون لها أية قيمة قانونية أو أثر على استمرار علاقة العمل لتخلف اعتماد جهة الإدارة لها، ورغم أن هذا الحكم يقدم حماية فعالة للعمال ويؤدى الدور المنوط بقبول الاستقالة أداؤه فى القانون الحالى، مما يجعل تطلب قبول الاستقالة معه غير ذى فائدة للعمال، إلا أن المشروع أبقى - مع ذلك - على تطلب قبول الاستقالة، فأبقى على الغموض الذى يحيط بنظرته للاستقالة ولطبيعتها وأحكامها.

وأجاز المشرع للعامل العدول عن الاستقالة بعد قبولها، وهذا الحكم يتعارض مع المنطق القانونى السليم، ومع الطبيعة القانونية للاستقالة، فالأخيرة تصرف بالإرادة المنفردة تنتج أثرها باتصالها بعلم صاحب العمل، ومن ثم تصبح ملزمة لكل من العامل وصاحب العمل، وترتب أثرها فى إنهاء العقد، فلا يجوز للعامل سحبها لأن العقد يكون قد انتهى بالفعل، إلا إذا شاب إرادته عيب من عيوب الإرادة، لذلك نرى أن العدول عن الاستقالة لا يرتب استمرار علاقة العمل إلا إذا قبله صاحب العمل، أما العدول بالإرادة المنفردة للعامل فليس من شأنه إحياء علاقة عمل انقضت بالفعل بالاستقالة.

وبناء على ما سبق نناشد المشرع أن يعزف عن تطلب قبول صاحب العمل الاستقالة، وأن يقيد حق العامل فى العدول عن الاستقالة ليصبح قاصراً على صدور الاستقالة عن إرادة معيبة، أو أن تكون الاستقالة نتيجة تصرفات صاحب العمل المسيئة للعامل أو إخلاله بالتزاماته تجاهه.

الحمد لله من قبل ومن بعد

وما توفيقي إلا بالله

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

١- المراجع العامة

د. أحمد البرعى ود. رامى البرعى:

- «الوسيط فى التشريعات الاجتماعية - الجزء الثانى - شرح عقد العمل الفردى» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٩.

د. إسماعيل غانم:

- «قانون العمل» - مكتبة عبد الله وهبه - القاهرة ١٩٦١.

د. أكنم أمين الخولى:

- «دروس فى قانون العمل» القاهرة ١٩٥٧.

د. السيد عيد نايل:

- «الوجيز فى قانون العمل الجديد» - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠١٢/٢٠١١.

- «قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٣/٢٠٠٤.

د. السيد محمد السيد عمران:

- «شرح قانون العمل الجديد» -الفتح للطباعة والنشر - الإسكندرية ٢٠١٥.

د. جلال العدوى ود. عصام سليم:

- «قانون العمل» - منشأة المعارف - الإسكندرية ١٩٩٥.

د. حسام الدين كامل الأهوانى:

- «شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية» - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الرابعة ٢٠٢٠.

- «أسباب انقضاء علاقة العمل فى ظل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٩.

د. حسن كيرة:

- «أصول قانون العمل - عقد العمل» - منشأة المعارف - الإسكندرية - الطبعة الثالثة ١٩٧٩.

- «المدخل إلى القانون» - منشأة المعارف - الإسكندرية - الطبعة الخامسة ١٩٧٤.

د. رندا محمد صميده:

- «قانون العمل» - القاهرة ٢٠٢٣.

د. عبد الرزاق السنهوري:

- «الوسيط في شرح القانون المدنى - الجزء الأول - مصادر الالتزام» - دار الشروق - القاهرة - طبعة منقحة ٢٠١٠.

- «الوسيط في شرح القانون المدنى» - نظرية الالتزام بوجه عام - مصادر الالتزام - المجلد الأول - الطبعة الثالثة ١٩٨١.

د. عبد اللطيف السيد رسلان:

- «النظرية العامة للاستقالة بين القانون الوضعى والشرعية الإسلامية - دراسة مقارنة» - دار الجامعة الجديدة للنشر - الإسكندرية ٢٠٠٤.

د. عبد الودود يحيى:

- «شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٨٩.

د. على الصاوى (تحرير):

- «دراسة سياسية وقانونية لمشروع قانون العمل قبيل إصداره نهائياً» - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة - مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة - نوفمبر ٢٠٠٢.

د. فتحى عبد الرحيم عبد الله:

- «مبادئ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» - الجزء الأول - ١٩٩٣.

د. فتحى عبد الصبور:

- «الوسيط في قانون العمل» - الجزء الأول - ١٩٨٥.

ماريا سابرينا دى جوبى وأليينا نسبوروفا:

- «نحو توازن جديد بين مرونة سوق العمل وضمان التشغيل في مصر»، في
«نحو سياسة للتشغيل في مصر» - د. إبراهيم عوض (تحرير) - مكتب
العمل الدولي - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة ٢٠٠٥.

د. محمد حسين منصور:

- «قانون العمل» - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية ٢٠٠١.

د. محمد حلمي مراد:

- «قانون العمل والتأمينات الاجتماعية» - مطبعة نهضة مصر - القاهرة -
الطبعة الرابعة ١٩٦١.

محمد عزمي البكري:

- «مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد» - الجزء الثاني - ١٩٨٦.

د. محمد على عمران:

- «الوسيط في شرح قانون العمل الجديد» - ١٩٨٦.

د. محمد لبيب شنب:

- «شرح قانون العمل» - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٦٤.

د. محمود جمال الدين زكي:

- «قانون العمل» - القاهرة - الطبعة الثالثة ١٩٨٣.

- «عقد العمل في القانون المصري» - القاهرة - الطبعة الثانية ١٩٨٢.

د. نبيلة إسماعيل رسلان:

- «عقد العمل» - ١٩٩٨/١٩٩٩.

د. همام محمد محمود:

- «عقد العمل الفردي» - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ٢٠٠١.

٢- المراجع المتخصصة:

د. رندا محمد صميده:

- «إشكاليات التنظيم التشريعي لعقد العمل محدد المدة - دراسة مقارنة» -
مجلة القانون والاقتصاد - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - العدد ٩٧ -
سنة ٢٠٢٤.

د. زكى محمد النجار:

- «أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام» - دار الفكر العربى - القاهرة ١٩٨٦.

د. عبد الباسط عبد المحسن:

- «قواعد إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٥

د. فواز صالح:

- «الإرادة المنفردة بوصفها مصدراً للالتزام» - مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد ٢٨ - العدد الأول - ٢٠١٢.

د. محمد عادل عبد الرحمن أحمد:

- «شروط الاستقرار المهني في عقد العمل - الشروط المعدلة لأوضاع انتهاء عقد العمل بالمخالفة للأسباب القانونية» - ١٩٩٥.

د. محمد عبد الحميد أبو زيد:

- «دوام سير المرافق العامة» - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة ١٩٧٥.

د. محمد عجيز:

- «الاستقالة - دراسة في ضوء قانون العمل الجديد» - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٨.

د. محمود حلمى مصطفى:

- «شرح قانون نظام العاملين المدنيين» - دار الفكر العربى - القاهرة ١٩٧٤.

د. مصطفى عبد الحميد عدوى:

- «الاستقالة واتفاقات الإنهاء الاقتصادى في عقد العمل غير محدد المدة» - ١٩٩٠.

٣- مجموعات الأحكام:**حسن الفكهانى:**

- «موسوعة العمل والتأمينات الاجتماعية» - الجزء الأول.

عصمت الهوارى:

- «قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية».

ثانياً: باللغة الفرنسية**1- Ouvrages généraux**

- **ANTONMATTEI (Paul-Henri), CHEVILLARD (Alain) et NEAU-LEDUC (C.)** «Travaux dirigés droit du travail», Litec, Paris, 4^e éd 2008.
- **AUZERO (Gilles), BAUGARD (Dirk) et DOCKÈS (Emmanuel)** «Droit du travail», Dalloz, Paris, 33^e éd. 2019.
- **CAMERLYNCK (G. H.)** «Le contrat de travail», Tome I, Dalloz, Paris, 2^e éd. 1982.
- **COEURET (Alain), GAURIAU (Bernard) et MINÉ (Michel)**, «Droit du travail», Sirey, Paris, 2006.
- **COUTURIER (Gérard)** «Droit du travail – les relations individuelles de travail» - PUF, Paris, 3^e éd 1990.
- **DEYRIEUX (André)** «Contrat de travail du recrutement à la rupture» - Delmas – Paris – 3^e éd. 1998.
- **DOCKÈS (Emmanuel)** «Droit du travail», Dalloz, Paris, 2^e éd. 2007.
- **GAUDU (François) et BERGERON – CANUT (Florence)** «Droit du travail», Dalloz, Paris, 8^e éd. 2022.
- **JAVILLIER (Jean-Claude)** «Droit du travail», L.G.D.J., Paris, 7^e éd. 1999.
- **MAZEAUD (Antoine)** «Droit du travail» - Montchrestien – Paris – 2^e éd. 2000.
- **OLLIER (Pierre – Dominique)** «Le droit du travail» - Librairie Armand Colin – Paris 1972.
- **PÉLISSIER (Jean)** (sous la direct.) «Droit de l'emploi»,

Dalloz, Paris 1999.

- **PÉLISSIER (Jean), LYON-CAEN (Antoine), JEAMMAUD (Antoine) et DOCKÈS (Emmanuel)** «Les grands arrêts du droit du travail», Dalloz, Paris, 3^e éd. 2004.
- **RIVERO (Jean) et SAVATIER (Jean)** «Droit du travail» PUF, Paris, 13^e éd. Mise à jour 1993.

2- Articles

- **AGGIOURI (Timour) et VANNIER (Marielle)** «Présomption de démission: pourquoi les employeurs n'ont pas intérêt à utiliser ce dispositif», [www.mercipourlinfo.fr/actualites/ emploi](http://www.mercipourlinfo.fr/actualites/emploi), publié le 9 juin 2023.
- **BLANC-JOUVAN (Xavier)** «Initiative et imputabilité. un éclatement de la notion de licenciement», Droit social 1981, pp.27 et s.
- **CASTELL (Anne-Lise)** «Présomption de démission en cas d'abandon de poste: une procédure utilisée ou non?», www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/presomption-de-demission, publié le 7 novembre 2023.
- **CAZENAVE (Léna)** «Comment faire une démission sans préavis en 2024», www.legalstrat.fr/fiches-pratiques/rupture-contrat-travail, mis à jour le 4 juin 2024.
- **CHAUMETTE (Patrick)** «Réflexions sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail», Dalloz 1986, pp. 68 et s.
- **CHETANEAU (Helias)** «Mon salarié peut-il revenir sur sa décision de démissionner?», www.juritravail.com/Actualite, mis à jour le 5 avril 2024.
- **DUCLOS (Jérémy)** «La requalification de la démission en prise d'acte de la rupture de travail», www.village-justice.com/articles, publié le 2 janvier 2020,

- **EGLINGER (Albane), MASI (Olivier) et CARSIN (Xavier)** «La présomption légale de démission en cas d'abandon de poste», www.kpmg.com/av/fr/avocats/eclairages/2023, publié le 13 janvier 2023.
- **FOUQUE-AUGIER (Nathalie)** «Démission: Le salarié refuse d'exécuter son préavis», www.legavox.fr, publié le 16 février 2023.
- **FROUIN (Jean-Yves)** «Rupture du contrat de travail, prise d'acte par l'employeur ou le salarié», *Revue de jurisprudence sociale* 2003, pp. 365 et s.
- **GÉA (Frédéric)** «La prise d'acte de la rupture», *Revue de jurisprudence sociale* 2010, pp. 559 et s.
- **GOLDSTEIN (Samuel)** «Annuler sa démission», www.legalplace.fr/guides/annuler-demission, mis à jour le 3 juillet 2024.
- **HARDY (Mathilde)** «Un abandon de poste est-il considéré comme une démission», www.recruteur.lefigaro.fr/article/un-abandon-de-poste, mis à jour le 13 juin 2024.
- **JACCOD (Manon)** «Qu'est - ce - que la présomption de démission», www.payfit.com/fr/fiches-pratiques, mis à jour le 28 février 2024.
- **JURITRAVAIL** «Réduction du préavis d'un CDI en cas de démission: comment faire», www.juritrvail.com mis à jour le 4 juillet 2024.
- **LABORDE (Jean-Pierre)** «Santé mentale et perte d'emploi», *Droit social* 1991, pp. 563 et s.
- **LEHNERT (Corentin)** «Quelques questionnements sur la contestation de la présomption de démission et ses conséquences», www.consultation.avocat.fr/blog/corentin-

lehnert, publié le 21 avril 2023.

- **Ministère du travail, de la santé et des solidarités** «Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire», www.travail-emploi.gouv.fr, publié le 26 janvier 2024.
- **OUDDIZ-NAKACHE (Katia)** «Comprendre l'abandon de poste: causes, conséquences et solutions», www.justifit.fr/b/guides/droit-travail, publié le 19 juin 2024.
- **PÉLISSIER (Jean) *** «La prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié», Dalloz 2003, 2396.

* «La liberté du travail», Droit social 1990, pp. 19 et s.
- **PLUCHET (Josée)** «Qu'est -ce- qu'une démission équivoque?», www.cadreemplq.fr/editorial/conseils/droit-du-travail, publié le 17 juin 2021.
- **POCHET (Philippe)** «La remise en cause de la démission fondée sur des faits imputables à l'employeur», Juris classeur périodique, édition sociale 2007, pp. 1577 et s.
- **Préfet de la région AUVERGNE-RHÔNE-ALPES** «Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié», www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr, publié le 1^{er} juin 2023.
- **préfet de la région Normandie** «Présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié», www.normandie.dreets.gouv.fr, publié le 18 avril 2023.
- **Service-public. Fr *** (Le site officiel de l'administration française) «Démission d'un salarié», www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2883, publié le 19 juin 2024.

* «Qu'est – ce - qu'un abandon de poste par un salarié dans le secteur privé?», [www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/ F31209](http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31209), publié le 22 mai 2023.

* «Prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié»,

[www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/ F24409](http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409)/ vérifié le 21 novembre 2023.

- **WANTZ (Axel)** «Abandon de poste: le ministère du travail refuse de se prononcer sur l'exclusivité de la présomption de démission pour l'instant», www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail, publié le 26 octobre. 2023.

Liste des principales abréviations

Art.	Article
Bull. civ.	bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation
Bull. crim.	bulletin des arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation
C. trav.	Code du travail
C. civ.	Code civil
Cass. soc.	arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation
Cass. crim.	arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation
D.	Dalloz
Dr. ouvr	Droit ouvrier
Dr. soc	Droit social
Éd.	Edition
Esp.	Espèce
JCP	Juris-classeur périodique
L.	Loi
n ^o	Numéro
obs.	Observations
p.	Page
RJS	Revue de jurisprudence sociale
Somm.	Sommaire
JCP	Juris classeur périodique (semaine juridique)
JCP S	Juris classeur périodique, édition sociale
C.rur.	Code rural
Direct.	Direction