

وقف عقد العمل

«دراسة تأصيلية مقارنة»

الدكتور خالد جاسم الهندياني
قسم القانون الخاص
كلية الحقوق - جامعة الكويت

مقدمة:

عقد العمل من العقود الزمنية الذي يتم تنفيذه خلال فترة زمنية تطول أو تقصر. وهذه الصفة قد تعرض عقد العمل أثناء سريانه إلى موانع تعترض تنفيذه في بعض الفترات، فيتعذر على طرفي العقد تنفيذ كل التزاماتهما أو بعضها. كأن يصاب العامل بمرض يمنعه من أداء العمل، أو أن تلحقه إصابة عمل أو تعرض للمتعاقدین ظروف خارجية تمنعهما من تنفيذ التزاماتهما، كنشوب حرب أو تعرض المنشأة لحريق يؤدي إلى توقف العمل فيها. وفي أعقاب الحرب العالمية الأولى، تعرضت كثير من العقود إلى الانقضاء بسبب الحرب نتيجة لتطبيق نظرية القوة القاهرة التي تؤدي إلى إنهاء العقد في حالة الاستحالة النهائية. هذا الأمر كان في غاية الخطورة بالنسبة للعمال الذين كانت تضيع عليهم عقود عملهم نتيجة للحرب. لذا ظهرت الحاجة أمام القضاء الفرنسي إلى خلق نظام يحمي العقود من الانقضاء في حالة تعرضها إلى موانع وقتية، تؤدي إلى استحالة التنفيذ مؤقتاً. فكان أن تبنى نظام الدفع بعدم التنفيذ ونظام القوة القاهرة المؤقتة. فوفقاً لنظام الدفع بعدم التنفيذ كان القضاء يسمح للدائن بأن يمتنع عن تنفيذ التزامه متى أخل المدين بدوره في تنفيذ التزامه. ووفقاً لنظام القوة القاهرة المؤقتة، الذي لم يكن له سند في القانون الفرنسي وإنما كان من خلق القضاء، إذا كان المانع مؤقتاً، وليس نهائياً، فإن ذلك

لا يؤدي إلى فسخ العقد، وإنما إلى وقف تنفيذه فترة من الزمن لحين زوال المانع. فقضت محكمة النقض الفرنسية في أحد أحكامها بأن: «القوة القاهرة لا تمنع تنفيذ الالتزام إلا إذا حالت بين المدين وبين إعطاء أو عمل ما هو ملتزم بإعطائه أو عمله، ومن ثم لا يبرأ المدين إذا كان المانع مؤقتاً، بل يكون تنفيذ الالتزام موقوفاً إلى حين زوال القوة القاهرة».^(١) وهذا التوجه القضائي لم يكن مقنعاً للفقهاء، وعلى الرغم من استهدافه تفادي فسخ العقد، فإنه تعرض لكثير من النقد. وذلك لأن هناك تطبيقات لوقف عقد العمل، كما سنرى لاحقاً، لا يمكن أن تدخل ضمن مفهوم القوة القاهرة المؤقتة أو الدفع بعدم التنفيذ. وأمام خلو التشريع الفرنسي من نظام وقف العقد إلا في بعض الحالات (مثلاً بالنسبة لقانون العمل، ووقف العقد بسبب الولادة أو التحاق العامل بالجيش) وأمام عدم كفاية القواعد العامة في معالجة وقف العقد وانتقاد الفقهاء للحلول القضائية، تدخل المشرع الفرنسي، وتبنى عدة تطبيقات لوقف عقد العمل. وعلى الرغم من التدخلات التشريعية المتفرقة لإقرار نظام وقف عقد العمل، فإن عدة جوانب من المشكلة مثارة. فمثلاً عدم وجود قواعد مشتركة تحكم التطبيقات المختلفة لوقف عقد العمل، وعدم وضوح الأساس القانوني لنظام وقف عقد العمل. هذه الجوانب جعلت الفقه يكرس عدة دراسات قانونية في مجال وقف العقد في محاولة لوضع نظرية عامة للوقف.

وإذا كان المشرع الفرنسي قد تبنى عدة تطبيقات لوقف عقد العمل منذ فترة طويلة من الزمن، إلا أن المشرع الكويتي لم يستخدم مصطلح وقف عقد العمل في قانون العمل لسنة ١٩٦٤، وإنما نص في مواضع عدة على تطبيقات له تسمح للعامل بأن يتمتع بإجازة معينة، والتي تصلح أن يطبق عليها نظام وقف عقد العمل. والقضاء الكويتي لم يتعرض إلى نظام وقف عقد العمل بشكل صريح، وإنما بطريق غير مباشر من خلال إقرار بعض الحقوق العمالية المقررة وفقاً للقانون أو الاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية.

(١) نقض فرنسي، ١٥ نوفمبر ١٩٢١، دالوز، ٥، ص ١٤. مشار إليه لدى وفاء حلمي أبو جميل، وقف عقد العمل، ١٩٩٠، دار النهضة العربية، ص ٥.

لذا تبدو أهمية دراسة وقف عقد العمل في القانون الكويتي مع محاولة المقارنة مع القانون الفرنسي في بعض المواضع، لمعرفة موقف القانون المقارن من هذا النظام.

وقبل الإعلان عن منهج البحث، نود أن نؤكد بأن كثيراً من الفقهاء يستخدم مصطلح وقف عقد العمل، وإن كان يقصد من ذلك وقف تنفيذ العقد وليس وقف العقد بذاته. فالوقف لا يمس العقد في وجوده، وإنما يمس تنفيذه فقط، فلذا يؤثر الوقف في الالتزامات دون أن يؤثر في العقد.

معالجتنا للموضوع سوف تكون من خلال بيان المفهوم القانوني لوقف عقد العمل، ومن ثم معالجة النظام القانوني للوقف وتطبيقاته في قانون العمل. فإن خطتنا للبحث ستكون كالتالي:

المبحث الأول: المفهوم القانوني لوقف عقد العمل

- **المطلب الأول: تعريف وقف عقد العمل وخصائصه.**
- **المطلب الثاني: تمييز وقف عقد العمل عن بعض الأنظمة القانونية المشابهة.**

المبحث الثاني: النظام القانوني لوقف عقد العمل:

- **المطلب الأول: شروط وقف عقد العمل**
- **المطلب الثاني: آثار وقف عقد العمل.**

المبحث الثالث: تطبيقات وقف عقد العمل:

- **المطلب الأول: أسباب وقف عقد العمل.**
- **المطلب الثاني: تدخل أسباب وقف عقد العمل.**

ولكن قبل الشروع في عرض الموضوع، نرى أن نبداً بمبحث تمهيدي نعرض فيه للأساس الفلسفي والاجتماعي لوقف عقد العمل، فبيان هذا الأساس سوف يسمح لنا بمعرفة مدى نجاح نظرية الوقف في تحقيق غايتها المتمثلة في الحفاظ على الاستقرار الوظيفي، وهو ما سنحرص على بيانه في ثنايا البحث.

المبحث التمهيدي أساس وقف عقد العمل

قد ينتج عن وقف عقد العمل تنازع في المصالح بين أطراف العقد (العامل وصاحب العمل). فتتعارض مصلحة من يتمسك بوقف العقد مع مصلحة من يرغب في تنفيذه. هذا التنازع هو الذي يؤدي إلى اختلاف تأسيس وقف العقد بحسب إذا ما كان الذي يتمسك به هو العامل أو صاحب العمل.

المطلب الأول بالنسبة للعامل

يعد الوقف من الوسائل الفنية التي تستهدف حماية العامل وضمان استقراره الوظيفي، بيان ذلك أن معظم دساتير دول العالم تؤكد في وقتنا الحاضر على الحق في العمل^(٢). ففي الدستور الكويتي تنص المادة (٤١) بأن: «لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه. والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه». ألقى هذا النص الدستوري المسؤولية على الدولة لتوفير العمل المناسب للعمل. وفي سبيل التقيد بهذا الحق الدستوري سعت الدولة إلى تنظيم قواعد قانون العمل، بحيث تضمن سهولة دخول العامل في سوق العمل. وتجلت سياسة الدول في تحقيق هذا الحق في عدة وسائل، فنجدتها تنشئ مكاتب لتنظيم عمل توظيف العمال وتسجيل الراغبين في الحصول على العمل، وإعداد العمال فنياً من خلال التدريب المهني للانخراط في سوق العمل، وتوفير قواعد حماية خاصة لعمل الأحداث والنساء.

(٢) مثلاً المادة (٢٢) من الدستور المصري تنص على أن: «العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدول والمجتمع». وأيضاً ديباجة الدستور الفرنسي تؤكد بأن لكل الحق في الحصول على عمل.

ولم تقف سياسة الدول عند حد توفير العمل للعامل وإنما سعت أيضاً إلى توفير بعض الوسائل الفنية التي تؤدي إلى الاستقرار الوظيفي للعمال والحد من حالات إنهاء العقد^(٣). وتتمثل هذه الوسائل في الرقابة الإدارية والقضائية للحد من حالات الإنهاء التعسفي للعقد. وتوقيع بعض الجزاءات المدنية والجزائية على أرباب العمل في حالة الإنهاء التعسفي. هذا بالإضافة إلى سماح أغلب الدول بتكوين نقابات عمالية للدفاع عن حقوق العمال، وتلزم بعض الدول أرباب العمل بأخذ موافقة اللجان النقابية لفصل العامل^(٤) وتلجأ بعض الدول إلى ربط علاقة العمل بالمنشأة بما يضمن بقاء عقود العمل على الرغم من تغيير شخص صاحب العمل أو تغيير النظام القانوني للمنشأة، كانتقال ملكيتها إلى الغير سواء من خلال التصرفات القانونية بين الأحياء، أو بسبب الوفاة أو في حالة حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها، ففي هذه الحالات والتي يتغير فيها شخص رب العمل فإن عقد العمل لا ينتهي، وإنما ينتقل إلى رب العمل الجديد ويظل ملتزماً بقوة القانون بهذه العقود. وهذه وسيلة فنية تخدم الاستقرار الوظيفي للعمال، والمشرع هنا اهتم في علاقات العمل باستمرار ودوام المنشأة ذاتها التي يرتبط بها العامل ارتباطاً وثيقاً، دون أن يكون لتغيير صاحب العمل أثر على هذه العلاقات. وقصد المشرع من ذلك عدم تأثر حقوق العمال أو ضياعها في أحوال التصرفات القانونية التي ترد على المنشأة وضمان الاستقرار الوظيفي للعمال^(٥). وهذه الوسيلة الفنية (انتقال عقد العمل في حالة تغيير شخص رب العمل) غير مطبقة في قانون العمل الكويتي، حيث فضل المشرع الاعتماد بشخصية رب العمل عند التعاقد وقرر انقضاء عقد العمل بقوة القانون عند تغيير رب العمل^(٦). وهنا المشرع الكويتي قد طبق

(٣) انظر في ذلك: فتحي عبد الرحيم عبدالله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، طبعة ١٩٩٣، ص ١٩٢ وما بعدها.

(٤) مثال على ذلك روسيا وفرنسا.

(٥) فتحي عبد الرحيم، المرجع السابق، ص ١٩٦.

(٦) المادة (٥٩ عمل أهلي).

القواعد العامة والتي تقضي بنسبية آثار العقد، وعدم استمرار العقود بقوة القانون في مواجهة صاحب العمل الجديد في حال انتقال ملكية المنشأة بأي سبب من أسباب انتقال الملكية إليه أو خلافه من التصرفات القانونية التي تؤدي إلى تغيير شخص صاحب العمل.

ومن ضمن الوسائل التي اتبعتها التشريعات المختلفة للحد من إنهاء العقود هي تنظيم الفصل التأديبي للعمال، ومن المعروف أن سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على العمال موكولة إلى رب العمل بحكم علاقة التبعية القانونية التي تربطهم بالعمال. فلذلك تدخلت بعض الدول ووضعت بعض القيود لممارسة هذا الحق خوفاً من الاستغلال السيئ لأرباب العمل لهذه السلطة. فمثلاً ألزم المشرع الكويتي أرباب العمل الذين يستخدمون (١٠) عمال فأكثر بتعليق لائحة الجزاءات في مكان ظاهر (م. ٥٠ عمل أهلي) وحدد بعضاً من القواعد التي ينبغي على رب العمل احترامها عند إعداد اللائحة (م. ٥١ عمل أهلي) والهدف من هذا الإلزام هو تقييد سلطة أصحاب الأعمال وإلزامهم باتباع أحكام لائحة الجزاءات وعدم توقيع جزاءات غير واردة بها، ومن ناحية أخرى يعد وجود لائحة الجزاءات مثل الإنذار المبكر للعمال لما قد يتعرضون له من جزاءات عند ارتكابهم للمخالفات.

ولم يقف المشرع الكويتي في تقييده للسلطة التأديبية لرب العمل عند هذا الأمر، وإنما حدد المخالفات التي يسوغ لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل التأديبي لارتكابها (م. ٥٥)^(٧). هذا بالإضافة إلى الرقابة القضائية على سلطة صاحب العمل التأديبية على عماله. بمعنى أن للقضاء سلطة التعقيب على الجزاءات التي يوقعها رب العمل على العمال، كأن يبطل هذه الجزاءات أو يقرر حق العامل في التعويض أو توقيع بعض الجزاءات الجنائية على أرباب العمل عند مخالفتهم لأحكام القانون في هذا الشأن.

(٧) عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، مطبعة نهضة مصر، ١٩٨٢، ص ٣٤٨. جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، وحدة التأليف والترجمة والنشر، كلية الحقوق، جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٩٣، ص ٢٠٥.

ومن ضمن هذه الوسائل الفنية التي لجأت إليها الدول في سبيل الحفاظ على الاستقرار الوظيفي والحد من إنهاء علاقة العمل تبنيها لنظام وقف عقد العمل كبديل لفسخ العقد في حالات معينة. فإنه مما لا شك فيه أن أداء العمل هو الالتزام الجوهرى الذي يقع على العامل. والعمل في العصور الحديثة لم يعد سلعة وإنما قيمة إنسانية سامية، ينبغي أن يوفر لها المناخ الإنساني الكريم لأدائها^(٨). في المقابل فإن على العامل أن يؤدي العمل المنوط به على النحو الذي يرغب فيه رب العمل ووفقا لعقد العمل. ولصاحب العمل على العامل سلطة الرقابة والإشراف والأمر. وهذا يعني أن على العامل أن يؤدي العمل المكلف به ممثلاً لأوامر صاحب العمل، وإلا تعرض لبعض الجزاءات من رب العمل. لذا كان لا بد من التوفيق بين مصلحتين متعارضتين؛ مصلحة رب العمل المتمثلة في تنفيذ العامل لعمله وتنفيذ بنود العقد، ومصلحة العامل بمراعاة رب العمل للاعتبارات الاجتماعية والإنسانية المحيطة به والتي قد تعوقه أحياناً عن تنفيذ التزامه^(٩). فوفقاً لهذه الظروف الإنسانية والاجتماعية يجب أن يسمح للعامل بقضاء بعض الفترات مع أسرته للاحتفال ببعض المناسبات الاجتماعية أو الدينية، أو السماح له بالحصول على الإجازة في حالة مرضه، أو عدم إعاقته عن ممارسة بعض حقوقه وحياته مثل حقه في ممارسة العمل النقابي أو ممارسة شعائره الدينية، وأيضاً حق العامل في تطوير نفسه مهنيّاً. كل هذه الأمور لا يستطيع العامل أن يمارسها لو تم الالتزام ببنود العقد بصورة مطلقة. لأن مقتضى هذا التقيد المطلق أن يؤدي تغيب العامل لممارسة بعض هذه الحقوق إلى إعطاء رب العمل الحق إنهاء الرابطة العقدية، ويكون قراره في غالب الأحيان صحيحاً. لذا سوف يكون العامل دائماً تحت خطر فقدان العمل ومورد رزقه، وبالطبع سوف يختار الإبقاء على عمله، ولو كان ثمن ذلك التنازل عن استعمال بعض حقوق سالفة الإشارة. لذا كانت الحاجة إلى آلية تسمح للعامل بممارسة حقوقه أو التمتع بها دون أن يؤدي ذلك إلى فقدان عمله. وكانت هذه

(٨) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٢٩٨.

(٩) رمضان عبد الله غانم، المرجع السابق، ص ٧٧.

الآلية هي وقف العقد، حيث تكفل للعامل عدم فقدانه لعمله حين ممارسته لهذه الحقوق، وهذا ما دعا المشرعين الفرنسي والكويتي إلى أن يقررا كثيراً من حالات وقف عقد العمل ويمنعا رب العمل من إنهاء الرابطة العقدية في هذه الحالات. بل إن الاتفاقيات الجماعية وكذلك عقود العمل الفردية بدأت تراعي هذه الجوانب.

لذا ظهرت فكرة وقف عقد العمل كضرورة إنسانية واجتماعية تسعى إلى استقرار الروابط العمالية والإبقاء على الرابطة العقدية، وتفادي الفسخ نتيجة لتمتع العامل بإجازة مرضية أو لممارسته لشعائره الدينية وغيرها.

وبفضل نظام الوقف «استطاع المشرع أن يحمي قانوناً العاملة الحامل، والعامل الذي دعي لخدمة العلم، والعامل المريض، وفي حالة العطل الذي يصيب المنشأة، والعامل المضرب، والعامل الذي تم اعتقاله»^(١٠). وغيرها من الحالات.

إن نستطيع أن نقول بأن أساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل يتمثل في اعتبارات اجتماعية وإنسانية، فمن خلال الوقف يراعي المشرع أو الأطراف في اتفاقهم الجوانب الإنسانية والاعتبارات الاجتماعية للعامل. ويكفل نظام الوقف للعامل أن يمارس حرياته وحقوقه ومعايشته للجوانب الاجتماعية في المجتمع دون أن يؤدي ذلك إلى فقدانه لعمله^(١١). ومن جانب آخر لكفالة حقوق العامل وحرياته مثلاً حقه في الإضراب وحق العاملة في الإنجاب.

المطلب الثاني بالنسبة لصاحب العمل

من المقرر أن لرب العمل باعتباره رئيساً للمشروع بعض السلطات التنظيمية التي تسمح له بترتيب العمل وتوجيهه في المشروع، وإدارته بالطريقة

(١٠) فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع السابق، ص ٢٠٢

(١١) رمضان غانم، المرجع السابق، ص ٧٧. وفاء أبو جميل، المرجع السابق، ص ٩٥.

حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٦٥.

J. Ghestin, op. cit., p.379.

التي تراعي مصالحه دون هضم لحقوق العمال. وتعطيه هذه السلطات الحق في فرض جزاءات على العمال المخالفين لهذه النظم والتوجيهات. فوفقاً لهذه السلطات التنظيمية قد يلجأ رب العمل إلى وقف عقد العمل إما لتأديب عماله المخالفين عن طريق توقيع جزاء الوقف التأديبي عن العمل، وإما لتفادي خسائر معينة قد تلحق المشروع نتيجة تعرضه لحادثة تضرر بأدوات الإنتاج (حريق المشروع، فترة كساد اقتصادي تهدد بإغلاق المشروع... إلخ). بالطبع في مثل هذه الظروف يلجأ رب العمل إلى وقف عقد العمل بدلاً من انقضاء الرابطة العقدية مع العامل. ولجوء رب العمل إلى وقف العقد إنما يكون بالقدر الذي يراه ضرورياً، لتحقيق مصالحه مع رقابة القضاء لقراره سواء في حالة الوقف التأديبي أو الإغلاق المؤقت للمشروع.

لذا نقول بأن أساس وقف عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل ناتج عن السلطة التنظيمية التي يتمتع بها رب العمل والتي تسمح له بأن يدير المشروع بما يحقق له الأرباح وأن يحافظ على أمواله^(١٢).

نستخلص في النهاية بأن أساس وقف عقد العمل يختلف حسب الطرف الذي يتمسك به، فتارة يجد الوقف أساسه في مراعاة الظروف الاجتماعية والإنسانية والحفاظ على استقرار الروابط العمالية وثبات العمالة، وتارة يجد أساسه فيما يتمتع به رب العمل من سلطات تنظيمية تسمح له بإدارة المشروع بما يعود عليه بالفائدة وحق الرقابة والتوجيه على العامل.

بعد أن قمنا بتبيان أساس وقف عقد العمل بالنسبة للعامل ولصاحب العمل، علينا أن نقوم بمعالجة وقف عقد العمل كنظام قانوني من خلال تبيان المفهوم القانوني للوقف والنظام القانوني له ومعالجة بعض تطبيقاته لنرى مدى نجاح نظام الوقف كأداة فنية لجأت إليها مختلف التشريعات للحفاظ على الاستقرار الوظيفي وثبات العمالة.

(١٢) رمضان غانم، المرجع السابق، ص ٧٨.

المبحث الأول

المفهوم القانوني لوقف عقد العمل

تقتضي دراسة المفهوم القانوني لوقف عقد العمل، أن نعرض لتعريفه وتمييزه عن بعض الأنظمة القانونية المشابهة له.

المطلب الأول

تعريف وقف عقد العمل وخصائصه

أمام خلو التشريع الكويتي والتشريع الفرنسي من تعريف لنظام وقف عقد العمل، فإنه يبدو مهماً أن نقف عند تعريف للوقف واستخلاص خصائصه التي تميزه عن غيره من الأنظمة.

الفرع الأول

تعريف وقف عقد العمل

نود أن نذكر بداية قبل الدخول في التعاريف الفقهية لوقف عقد العمل، بأن البعض قد أنكر أن تكون للوقف ذاتية خاصة به، أو أن يكون له مفهوم قانوني مستقل. فالوقف ليس إلا نتيجة لكون عقد العمل عقداً ملزماً للجانبين. وفقاً لهذا الرأي فإنه في العقود الملزمة للجانبين، نتيجة للترابط بين الالتزامات المتقابلة، إذا تخلف أحد الطرفين عن تنفيذ التزامه يكون للطرف الآخر الحق في عدم تنفيذ التزامه المقابل دون أن يضطر إلى اللجوء إلى فسخ العقد. هذه الحماية يفرضها ترابط الالتزامات وتقابلها في العقود الملزمة للجانبين^(١٣).

^(١٣) “Il n, y a pas suspension en tant que telle, mais protection de l'une des parties au contrat lors de certaines inexécutions de ses obligations contractuelles, protection qui entraine une suspension corrélative des obligations des deux parties à ce contrat synallagmatique auquel l'autre ne peut pas mettre fin sur le fondement de l'inexécution”, PH. Langlois, Contre la suspension du contrat de travail, D.1992 chron, p.141.

هذا التحليل منتقد على أساس أنه ينكر الطبيعة القانونية للوقف والدور الذي يؤديه في تفادي فسخ العقد. وسوف نجد في بعض حالات الوقف أن الدائن ملزم باتباع الوقف ولا يستطيع اللجوء إلى التنفيذ العيني أو الفسخ. كما سنجد أن للوقف طبيعة قانونية وفلسفة مستقلة ولا يمكن اعتباره نتيجة لكون العقد ملزماً للجانبين.

في ظل غياب التعريف التشريعي لوقف عقد العمل من قبل المشرع الفرنسي والمشرع الكويتي، اختلف الفقه في وضع تعريف جامع مانع له، بل إن البعض اعترف بصعوبة ذلك^(١٤). لذلك تعددت تعريف وقف عقد العمل لدى الفقه، بما يبرر دراستها وتبني التعريف المختار من بينها.

يذهب فريق من الفقه إلى تعريف وقف عقد العمل بأنه وقف مؤقت لحياة العقد بحيث يستأنف العقد سريانه بعد زوال سبب الوقف^(١٥). يؤخذ على هذا التعريف تبنيه للصفة الوقتية للوقف كسمة مميزة، وهو ما يتناقض مع وجود حالات للوقف تنتهي بانتهاء العقد، منها على سبيل المثال استقالة مرض العامل أو اعتقاله. وذهب بعض الفقه إلى التقريب بين وقف عقد العمل وفكرة الاستحالة المؤقتة للتنفيذ، وأن الوقف ما هو إلا توسع في آثار القوة القاهرة المؤقتة، والتي يكون الهدف منها تفادي فسخ العقد في حالة الاستحالة المؤقتة للتنفيذ^(١٦). يعيب هذا التعريف أنه لا يشمل كل حالات وقف عقد العمل وأن هناك بعض الحالات التي تخرج عن نطاق فكرة القوة القاهرة، مثل وقف العقد بسبب إضراب العمال، والوقف التأديبي عن العمل والوقف بسبب الحمل

(١٤) يذكر Langlois عن تحديد مفهوم الوقف:

“Elle est consacrée par notre droit positif et acceptée de tous. Sait-on cependant ce qu'elle est ? Rien n'est moins sûr”. Philippe Langlois, op. cit. p.141. Jean Pelissier “Reflexions à propos de la suspension du contrat de travail”, études offertes à André Brun, librairie social et économique, Paris 1974, p.427 et s.

André Brun et Henri Galland, “Traité de droit du travail”, Tome II, Sirey, Paris, (١٥) 1977, p.762.

Camerlynck (G.H), “Traité de droit de travail”, Tome I, Dalloz, Paris 1968, (١٦) p.222. Raymond Sarraute, “De la suspension dans l'exécution des contrats”

= Thèse, Paris 1920.

والولادة أو التفرغ لبعض المهمات العلمية وغيرها. هذا بالإضافة إلى اختلاف النظامين سواء فيما يتعلق بالشروط أو الآثار^(١٧).

بينما يذهب بعض الفقه إلى اعتبار وقف عقد العمل فسخاً مؤقتاً يحدث أثناء سريان عقد دوري التنفيذ^(١٨). يؤخذ على هذا التعريف الخلط بين نظام الفسخ ونظام وقف العقد على الرغم من اختلاف النظامين من حيث الطبيعة القانونية لكل منهما في الشروط والآثار^(١٩). وأن الوقف لا يؤدي إلى انقضاء الرابطة العقدية كما هو في الفسخ.

وهناك من ذهب إلى إعطاء الوقف مفهوماً موسعاً، فاعتبر العقد موقوفاً في كل حالة يقوم فيها مبرر لعدم قيام العامل بأداء العمل أو عن تمكين العامل من أداء العمل^(٢٠). وهذا بالطبع تعريف واسع للوقف يجعله يحتوي ساعة الراحة اليومية والإجازة الأسبوعية والرسمية في حين أنها تُعد حالات لتنفيذ العقد وليس لوقفه.

وعرفه بعض الفقه بأنه حق لكل من الطرفين في التمسك باختفاء رابطة التبعية القانونية لحصول وقف عقد العمل أو لتبريره^(٢١). ويؤخذ على هذا التعريف أنه

= وفاء حلمي أبو جميل، المرجع السابق، ص ١٤. هذا ما تبنته محكمة النقض المصرية بخصوص وقف عقد العمل في حالة اعتقال العامل ١٩٧٧/٣/٦، المجموعة ص ٦١٢، وفي حالة استدعاء العامل للتجنيد، نقض مدني ١٩٨٤/٣/١٩ الهواري، جزء ٦ رقم ٤ ص ٤٧، مشار إليه لدى حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، أبناء وهبة حسان، ١٩٩١، القاهرة.

(١٧) انظر لاحقاً: التفرقة بين وقف عقد العمل والقوة القاهرة.

(١٨) Lebrete, "Suspension et résolution des contarts". Rev. crit. leg et de juris 1924, p.617. cité par, Jacques Ghestin, "Traité de droit civil, les obligations", L.G.D.J 1992, p.371.

(١٩) أنظر لاحقاً التفرقة بين وقف العقد والفسخ.

(٢٠) Jean Rivero et Jean Savatier, "Droit du travail", Thémis, 5 éd., Paris 1970, p.491.

(٢١) Jean - Marc Beraud, "La suspension du contrat de travail", essai d'une théorie générale, Thèse, Lyon 1979.

ويتبنى هذا التعريف، رمضان عبدالله صابر غانم، وقف عقد العمل. دار النهضة العربية، ١٩٩٧، ص ٦٧.

يحمل مفهوماً واسعاً للوقف يسمح بدخول الراحة اليومية والأسبوعية ضمن حالات الوقف على أساس أن رابطة التبعية القانونية تختفي في هذه الفترات، على الرغم من أن هذه الحالات تتضمن تنفيذاً للعقد وليس وقفاً له. ومن جهة أخرى فإنه حتى في حالات الوقف المتفق عليها فقها (فترة الإضراب، والإجازات المرضية، والإجازات لغرض الحصول على المهمات العلمية.. وغيرها) لا تختفي فيها رابطة التبعية القانونية وإنما من الممكن القول بأنها تخف نسبياً عن فترة تنفيذ العقد.

وذهب بعض الفقه محاولاً وضع نظرية عامة للوقف إلى تعريفه بأنه وسيلة قانونية، لمواجهة اضطراب وقتي بفعل الواقع أو القانون، أو لمواجهة قصور في تنفيذ عقد يتراخى تنفيذه في الزمن، لضمان استمرارية العقد وتنفيذه بشكل مباشر وصحيح طالما كان ذلك ممكناً ومفيداً للطرفين في المستقبل^(٢٢). هذا التعريف على الرغم من أهميته فإنه لا يظهر خصائص الوقف بشكل واضح ولا يسمح بتمييزه عن غيره من الأنظمة.

بعد عرض اختلاف الفقهاء في تعريف الوقف وأوجه القصور فيه، فإننا نتبنى التعريف الذي نادى به الأستاذ «جاستان». حيث إنه يعرف وقف العقد بأنه انقضاء مؤقت لا رجعة فيه للالتزامات المتولدة عن العلاقة العقدية، خلال فترة تطول أو تقصر، ينشأ عن حصول حادث مفاجئ، أو عن ممارسة المدين لحق يتناقض مع تنفيذ العقد، أو حتى عن عدم التنفيذ الخاطئ، دون أن يؤثر ذلك في بقاء الرابطة العقدية^(٢٣). هذا التعريف يفصح عن وحدة الطبيعة

(٢٢) Nabil Saad, "La suspension dans l'exécution du contrat", essai d'une théorie générale, Tome II, Thèse Dijon 1981, p.286. "La suspension est un moyen juridique destiné à faire face au trouble éphémère - de fait ou de droit - ou à la defectuosité dans l'exécution du contrat, qui se prolonge dans le temps, pour assurer sa continuité - et son exécution directe et correcte dans la mesure ou celle-ci est possible et utiles pour les parties dans l'avenir."

(٢٣) "une extinction temporaire et irréversible, plus ou moins étendue, du rapport contractuel résultant de la survenance d'un cas fortuit, de l'exercice par le débiteur d'un droit incompatible avec l'exécution pure et simple du contrat ou même d'une inexécution fautive, qui laisse intact le rapport d'obligation." Jacques Ghestin, op. cit., p.374.

القانونية لفكرة الوقف على الرغم من اختلاف حالاته، ويظهر بوضوح أسباب تحققه وشروطه وخصائصه التي تميزه عن غيره.

وفقا لهذا التعريف نستطيع أن نقول بأن وقف عقد العمل يتميز بأنه يسمح لأحد أطراف العقد بأن يوقف تنفيذ التزاماته العقدية كلها أو بعضها دون أن يستوجب ذلك ترتيب مسئوليته العقدية أو توقيع الجزاء عليه، أو أن يكون للطرف الآخر طلب فسخ العقد أو التنفيذ العيني له. وفي المقابل فإن الطرف الآخر يعفى بدوره من تنفيذ التزاماته لعدم وجود سببها.

فإن وقف عقد العمل هو انقضاء مؤقت للرابطة العقدية قد يجد سببه في حادث مفاجئ، أو قد يحدث بسبب يرجع إلى العامل أو إلى رب العمل.

من خلال هذا المفهوم لوقف عقد العمل نستطيع أن نستخلص عدة خصائص لوقف عقد العمل التي تتوافر في جميع حالاته بغض النظر عن طبيعة العقد أو نوعه. وهذه الخصائص هي التي تساعدنا في تمييز وقف عقد العمل عن الأنظمة المشابهة له.

الفرع الثاني خصائص وقف عقد العمل

لقد توصلنا إلى تحديد مفهوم وقف عقد العمل من خلال التعريف الذي تبيناه، على أنه انقضاء أو عدم تنفيذ مؤقت لا رجعة فيه للالتزامات المتولدة عن العلاقة العقدية، دون أن يؤثر ذلك في بقاء الرابطة العقدية. ومن خلال هذا التعريف نستطيع أن نرد خصائص وقف عقد العمل إلى:

أولاً: أنه يمتاز بأنه عبارة عن عدم تنفيذ مؤقت للالتزامات العقدية.

ثانياً: عدم استدراك الالتزامات الموقوفة بعد انتهاء فترة الوقت.

ثالثاً: أن الوقف يؤدي إلى بقاء الرابطة العقدية.

أولاً: وقف عقد العمل هو عدم تنفيذ مؤقت:

يتطلب الوقف أن نكون في البداية بصدد عدم تنفيذ للالتزامات العقدية، فلا يكفي مجرد انقطاع الالتزامات العقدية الناتج عن تنفيذ العقد. فمثلاً وفقاً لبنود العقد فإن العامل لا يقوم بأداء العمل خلال فترات الراحة أو الإجازة الأسبوعية. فهذا يُعد انقطاعاً للالتزامات العقدية الناتج عن التنفيذ الطبيعي لعقد العمل وليس وفقاً للعقد. وإنما الوقف يستوجب أن يكون المتعاقد ملزماً بتنفيذ الالتزامات العقدية ويمتنع عن تنفيذها لأي سبب متمسكاً بوقف العقد. مثلاً عندما يتمسك العامل بوقف عقد العمل نتيجة لمرضه أو لاعتقاله^(٢٤).

ولا يعد أيضاً من قبيل وقف العقد عدم التنفيذ الخاطئ^(٢٥). إنما يعد هذا عدم تنفيذ للالتزامات العقدية الذي ينتج عنه ترتيب المسؤولية التعاقدية لمن صدر منه، وتوقيع الجزاءات عليه. فغياب العامل غير المشروع عن العمل لا يكون مبرراً لوقف عقد العمل. فلا بد أن يكون عدم التنفيذ مبرراً ومشروعاً وهذا الأمر متروك تقديره للأطراف تحت رقابة القضاء لقرارهم. ويقع بالطبع على من يتمسك بوقف عقد العمل أن يثبت حقيقة سبب الوقف ومشروعيته^(٢٦).

ومن جانب آخر يجب أن يكون عدم تنفيذ الالتزامات العقدية وقتياً، أي أن يتصف بالطبيعة الوقتية. أما إذا كان عدم التنفيذ نهائياً فإنه لا يمكن إعمال فكرة وقف العقد وإنما لا بد في هذه الحالة من اللجوء إلى فسخ العقد لأنه لا يمكن أن نوقف تنفيذ العقد إلى ما لا نهاية.

ويقصد بالوقتية إمكان زوال أسباب الوقف قبل أن تنتهي المدة المحددة لتنفيذ العقد، بحيث يكون من الممكن أن يستأنف العقد بعد انتهاء فترة الوقف ويكون تنفيذه مجدياً ومفيداً للأطراف. ويؤخذ في الاعتبار لتحديد الطبيعة

J. Ghestin, op. cit., p.374, Droit du travail, droit vivant, 5 éd., 1996, éd., (٢٤) Liaisons.

J. Ghestin, op. cit., p.364. Odile. Godard, "Suspension du contrat, Régime de (٢٥) droit commun", Juriclasses du travail 3, Fascicule 10 - 28, p.5.

Odile Godard, op. cit., p.5.

(٢٦)

الوقتية للوقف نية المتعاقدين وما اتفقا عليه في العقد. فقد يريد الطرفان اعتبار العقد مفسوخاً إذا أوقف تنفيذه في فترة معينة إذا لم يريدوا البقاء على العقد خلال هذه الفترة. وبالمطبع فإن ذلك خاضع لتقدير القاضي من خلال ما يستخلصه من إرادة الأطراف، وفي حالة الشك فيما إذا كان عدم التنفيذ مؤقتاً أو نهائياً يرجح القاضي الصفة الوقتية، وذلك تمشياً مع فلسفة المشرع في الحفاظ على الرابطة العقدية وتفادي انقضائها من خلال وقف العقد وليس فسخه.

وهذه الطبيعة الوقتية للوقف التي تسمح للعقد بأن يستأنف تنفيذه بعد زوال أسباب الوقف، تمنع المتعاقد الآخر من اللجوء إلى طلب التنفيذ العيني للعقد خلال فترة الوقف، أو طلب فسخ العقد وإنهاء الرابطة العقدية.

والصفة الوقتية لوقف العقد تستلزم أن تكون مدة الوقف محددة سابقاً أو قابلة للتحديد على الأقل. فوقف عقد العمل يستمر ما دام سبب الوقف بقي موجوداً. وقد يقوم المشرع بنفسه بتحديد مدة الوقف فالوقف التأديبي في قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي مثلاً يجب ألا تزيد مدته على عشرة أيام، كما قد يتم تحديد مدة الوقف من خلال القضاء، فإذا أوقف عقد العمل بسبب خارجي أو لحدوث ظرف طارئ أدى إلى إغلاق المشروع مؤقتاً، فإن القاضي قد يوقف عقد العمل الفترة التي تكفي لإعادة تشغيل المشروع من جديد. وقد يكون التحديد من قبل الأطراف في عقد العمل، كأن يتفقوا على بعض الإجازات مثلاً للمهام العلمية. وتكون مدة الوقف قابلة للتحديد إذا كان سبب الوقف ناتجاً عن بعض الظروف الاستثنائية التي تحمل الصفة الوقتية بطبيعتها. مثال الحرب أو مرض العامل أو اعتقاله أو غيرها من الأسباب، وأخيراً من الممكن أن يتم تحديد مدة وقف عقد العمل من خلال الاتفاقيات الجماعية.

ثانياً: عدم استدراك الالتزامات العقدية الموقوفة:

لقد ذكرنا سابقاً أن وقف عقد العمل يؤدي إلى انقضاء بعض الالتزامات العقدية على أطراف العقد مع بقاء الرابطة العقدية. ويكون العقد في فترة سكون

أو جمود خلال فترة الوقف. وبما أن الوقف هو ظاهرة غالباً ما وقتية يستأنف العقد سريانه بعدها، فإن الالتزامات الموقوفة لا تستدرك بعد استئناف العقد وإنما يعفى منها الأطراف خلال فترة الوقف وبعدها. فالوقف لا يؤدي إلى التأخير في تنفيذ الالتزامات وإنما إلى الإعفاء منها تماماً وبشكل نهائي^(٢٧). فلا يكون مطلوباً من المتعاقدين أن يستدركا ما فاتهما من التزامات غير منفذة خلال فترة الوقف. وإنما يجب على كل منهما أن يقوم بتنفيذ ما ترتب في ذمته وفقاً للعقد. فما فاتهما من الالتزامات لا يعود، ويؤدي الوقف نتيجة لذلك إلى حرمان المتعاقدين من التمتع بتنفيذ العقد بالكامل، فالعقد الذي يصاب بالوقف يحرم المتعاقدين من التمتع به خلال هذه الفترة.

ثالثاً: الوقف يؤدي إلى المحافظة على الرابطة العقدية:

من أهم خصائص وقف العقد أن غايته المحافظة على بقاء الرابطة العقدية، وأنه يعد الوسيلة القانونية لتفادي ترتيب المسؤولية أو لفسخ العقد في بعض الحالات. فوقف العقد يضع التزاماً على أطرافه بالامتناع عن أي عمل من شأنه أن يؤدي إلى إنهاء الرابطة العقدية، فهو يمنع المتعاقد الآخر من طلب فسخ العقد أو التنفيذ العيني خلال فترة الوقف. فكما علمنا فإن غاية الوقف هي الوصول إلى الاستقرار الوظيفي وتجنب الإنهاء الفجائي لعلاقة العمل^(٢٨). فلا يكون لرب العمل، من حيث المبدأ، أن يفسخ العقد خلال فترة مرض العامل أو اعتقاله أو خلال فترة إجازة المرأة العاملة بسبب الحمل والولادة. وبما أن الوقف هو وسيلة لتفادي انقضاء الرابطة العقدية فإنه يؤدي عادة إلى استئناف تنفيذ العقد بعد فترة الوقف، كما لو كان العقد لم يوقف^(٢٩). فلا يجوز أن يقوم رب

^(٢٧) “Il n, ya pas simple retard mais inexécution partielle; pendant la période de suspension les parties sont dispensées d'exécuter leurs obligations, et la partion non executée ne sera pas rattrapée”. Jean - Francois Artz, “La suspension du contrat, à exécution successive”, D.1979, chron. xv, p.98.

^(٢٨) انظر ما سبق، ص (٤).

^(٢٩) فتحي عبدالرحيم عبدالله، المرجع السابق، ص ٢٠٠.

العمل بتغيير طبيعة عمل العامل أو بتغيير بعض بنود العقد بعد استئناف تنفيذه، إلا إذا كان ذلك في صالح العامل. ويقوم الأطراف بعد زوال سبب الوقف، بتنفيذه كاملاً دون الأخذ في الاعتبار فترة الوقف، أي دون أي تأثير لفترة الوقف على تنفيذ العقد في المستقبل. فالعقد باق لا ينقضي ويستأنف تنفيذه بعد زوال أسباب الوقف. وينفذ العقد بعد ذلك بكل بنوده دون أي تعديل لها^(٣٠).

بعد أن قمنا بتحديد مفهوم وقف عقد العمل وخصائصه، يتسنى لنا أن نميزه من خلال هذا التعريف عن بعض الأنظمة المشابهة له.

المطلب الثاني

تمييز وقف عقد العمل عن بعض الأنظمة القانونية المشابهة

حتى تتضح صورة وقف عقد العمل فإننا نورد في هذا المطلب أوجه التمييز بينه وبين النظم القانونية الأخرى التي قد تشبه به. وإذا كان الوقف نظاماً قانونياً له ما يميزه، وإذا كانت هناك بعض الأحكام القانونية أو الخصائص التي قد يشترك فيها الوقف مع بعض الأنظمة الأخرى، فإنه يلزم عرض الأحكام القانونية المميزة لنظام الوقف والتي تجعل لهذا النظام ذاتية خاصة تفصله عن غيره من الأنظمة المشابهة.

(٣٠) «إذا كانت الاستحالة مؤقتة وزالت في وقت يكون فيه تنفيذ الالتزام غير متعارض مع الغرض الذي من أجله وجد الالتزام، فإن هذه الاستحالة المؤقتة لا ينقضي بها الالتزام، بل هي تقتصر على وقفه إلى أن يصبح قابلاً للتنفيذ بزوال هذا الطارئ وتستأنف الالتزامات المؤجلة سيرها، فلا يكون لذلك الحادث الطارئ من أثر على قيام العقد الذي يبقى شريعة المتعاقدين التي تحكم العلاقة بين أطرافه». تمييز، ١٩٩٦/٦/٤، مجموعة القواعد التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦١.

الفرع الأول

تمييز وقف عقد العمل عن العقد الموقوف

العقد الموقوف هو «العقد الذي توافرت فيه شروط انعقاده وشروط صحته، وتختلف فيه شرط من شرطي النفاذ وهما: الولاية على التصرف، والولاية على محل العقد»^(٣١)، أو أن يكون العقد أو الإلزام معلقاً على شرط واقف. فهنا يكون العقد غير قابل للتنفيذ عند إبرامه. أما وقف تنفيذ العقد فهو يفترض أن يبرم صحيحاً وناظراً ويكون واجب التنفيذ، إلا أنه قد يطرأ سبب ما يؤدي إلى وقف تنفيذه فترة معينة، فهنا العقد يوقف في هذه الفترة ولا يرتب آثاره.

الفرع الثاني

وقف عقد العمل والدفع بعدم التنفيذ

تناولت المادة (٢١٩) من القانون المدني الكويتي الدفع بعدم التنفيذ بنصها على أنه: «في العقود الملزمة للجانبين، إذا كانت الالتزامات المتقابلة مستحقة الأداء جاز لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن الوفاء بالتزامه، إذا لم يقيم المتعاقد الآخر بالوفاء بما التزم به، وذلك ما لم يتفق على خلافه أو يقضي بغيره».

فالدفع بعدم التنفيذ هو امتناع مؤقت ومشروع عن تنفيذ العقد، فهو وسيلة دفاعية يتمكن من خلالها الدائن أن يمتنع عن تنفيذ التزامه ما دام المدين لم يقيم بتنفيذ التزامه^(٣٢).

(٣١) إبراهيم الدسوقي أبو الليل، العقد والإرادة المنفردة، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٥، ص ٢٨٧.

(٣٢) عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني^(١)، مصادر الالتزام، المجلد الأول، العقد، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨١، ص ١٠٠٥. إبراهيم الدسوقي أبو الليل، المرجع السابق، ص ١٩٦. عبدالفتاح عبدالباقي، نظرية العقد، مطبعة مصر، ١٩٨٤، ص ٦٦٦. عبدالحى حجازي، النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام، المصادر الإرادية، المجلد الثاني، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٨٢، ص ١٠٩٢. عبدالودود يحيى، الموجز في النظرية العامة للالتزامات، دار النهضة العربية، ١٩٩٤، ص ٢٠٠.

- Jean Carbonnier, "Droit Civil", T.4, Les obligations, PUF, Thémis, p.357.

وقد ذهب بعض الفقه إلى تقريب نظام وقف عقد العمل من نظام الدفع بعدم التنفيذ وعدوا الوقف أحد تطبيقات نظام الدفع بعدم التنفيذ^(٣٣). وهذا ما يسبب الخلط الواضح بين النظامين رغم ما بينهما من اختلافات جوهرية. ونحن نعتقد أن سبب الخلط هو التشابه بين النظامين في بعض الآثار المترتبة عليهما. ففي كل من النظامين يعفى الدائن مؤقتاً من تنفيذ التزامه. وهذا الأثر المشترك لا ينتج عن كون النظامان متماثلين أو متحدين في الطبيعة القانونية، وإنما ينشأ بطبيعة الحال عن الارتباط فيما بين الالتزامات المتقابلة في العقود الملزمة للجانبين، مما يجعل التنفيذ من جهة مقابلاً للتنفيذ من جهة أخرى^(٣٤).

لكن نظام الوقف يتميز تماماً عن نظام الدفع بعدم التنفيذ، حيث يختلفان فيما بينهما سواء من حيث الآثار أو من حيث الغاية المستهدفة منهما. في البداية نقول بأن نظام الدفع بعدم التنفيذ هو امتناع مشروع عن الوفاء يتمسك به الدائن نتيجة لتقصير المدين في تنفيذ التزامه^(٣٥). أما وقف العقد فهو نظام يستطيع أن يتمسك به الدائن أو المدين. كما لو تعذر على العامل أن يقدم العمل نتيجة لمرضه وتمتعه بالإجازة المرضية، فهنا العامل مدين لرب العمل بهذا العمل، ولكنه يستطيع أن يتمسك بوقف تنفيذ العقد في هذه الفترة ليعفى من التزامه.

(٣٣) Jean - Francois Artz, op. cit., p.98. Boris Starck, "Droit Civil, obligations", 2 (٣٣) Contrat, 3 éd., Litec, p.673.

وفاء أبو جميل، المرجع السابق، ص ٢١. رمضان عبدالله صابر غانم، المرجع السابق، ص ١٦، وهؤلاء الفقهاء يقربون وقف العقد إلى نظام الدفع لعدم التنفيذ في الحالة التي يكون فيها الوقف حقاً للدائن ويستند إليه نتيجة لأن المدين قد قصر في تنفيذ التزامه.

(٣٤) عبدالرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص ١٠٠٦.

(٣٥) «الدفع بعدم التنفيذ نظام قانوني مفاده أنه في العقود الملزمة للجانبين يسوغ لكل من المتعاقدين أن يمتنع عن الوفاء بالالتزامات التي يفرضها العقد عليه ولو كانت حالة الأداء إلى أن يقوم المتعاقد الآخر بأداء التزاماته المقابلة أو يعرض في الأصل أدائها مادامت هذه الالتزامات الأخيرة حالة الأداء بدورها، ويلزم على المتعاقد في اعتصامه بالدفع بعدم التنفيذ ألا يتجافى مع مقتضيات حسن النية ونزاهة التعامل». تمييز كويتي، ١٩٩٤/٣/٢١، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٥١.

ومن جهة أخرى فإن نظام الدفع بعدم التنفيذ لا يمنع الدائن الذي يدفع بعدم التنفيذ من اللجوء إلى القضاء لطلب التنفيذ العيني الجبري أو طلب الفسخ. أما نظام الوقف فإنه يعوق مؤقتاً طلب التنفيذ العيني أو الفسخ^(٣٦).

هذا بالإضافة إلى أن نظام الدفع بعدم التنفيذ يؤدي إلى التأخير في تنفيذ الالتزامات وليس الإعفاء منها، فمثلاً عندما يمتنع العامل عن تقديم العمل نتيجة لأن رب العمل تخلف عن دفع الأجر، فإن هذا الدفع ينتهي إذا أعلن رب العمل عن إرادته في التنفيذ وقام بدفع الأجر، فهنا يكون لزاماً على العامل أن يقوم بتقديم العمل وإلا عُدد مقصراً. فمن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ لا يعفى كلياً أو جزئياً من تنفيذ التزامه، وإنما يسمح له بالتأخير في تنفيذه. في حين أن نظام الوقف يؤدي إلى إعفاء من يتمسك به من التنفيذ (على الأقل خلال فترة الوقف). وما فات من هذه الالتزامات لا يمكن إعادته، فيعفى جزئياً من الالتزامات خلال فترة الوقف، إذا أوقف عقد العمل مثلاً نتيجة لالتحاق العامل بالتجنيد، أو نتيجة لاعتقاله، فإن العامل يعفى كلياً من التزامه خلال هذه الفترة، ولا يمكن مطالبته باستدراك التزاماته. فنظام الوقف يحرم الأطراف من التمتع بالتنفيذ الكامل للعقد^(٣٧). فهم يحرمون منه خلال فترة الوقف.

وأخيراً فإنه في الدفع بعدم التنفيذ تخضع مدة الوقف لإرادة المدين بالتزام غير منفذ، وعلى العكس من ذلك في نظام الوقف فإن المدة قد تخضع في بعض الحالات لإرادة الدائن، كما في حالة الوقف التأديبي، ما لم يتدخل المشرع لتحديدها (م ٥١ من قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي)، أو يتم تحديدها باتفاق الأطراف. حيث إن مدة الوقف يجب ألا تتجاوز مدة معينة وإلا ينقضي العقد نتيجة لذلك، مثلاً تحديد مدة الوقف للمهمات العلمية أو لما جاوز حدود الإجازة المرضية المنصوص عليها في القانون. ومن الممكن أن يتم التحديد من

J. Ghestin, op. cit., p.375.

(٣٦)

“Il n, ya pas simple retard mais inexécution partielle; pendant la période de (٣٧) suspension les parties sont dispensées d'exécuter leurs obligations, et la portion non exécutée ne sera pas rattrappée”. Artz, op. cit., p.98.

قبل المشرع كالوقف التأديبي أو نتيجة للمرض الناتج عن الحمل والولادة في القانون الكويتي. أو يتم التحديد من قبل الاتفاقيات الجماعية.

بعد أن استخلصنا هذه الاختلافات بين النظامين، فإننا نستطيع أن نؤكد بأن نظام الوقف يتميز تماماً عن نظام الدفع بعدم التنفيذ، وذلك بسبب الاختلاف في الطبيعة القانونية وفي الآثار وفي غاية كل نظام من النظامين.

الفرع الثالث التمييز بين الوقف والفسخ

ذهب بعض الفقهاء إلى أن وقف العقد ليس إلا تطبيقاً للفسخ المؤقت، على أساس أن الوقف يؤدي في العقود المستمرة إلى محو جزئي ونهائي لآثار العقد في فترة الوقف، وهذا هو أثر الفسخ نفسه^(٣٨).

تعرض هذا الرأي للنقد بسبب اختلاف نظام الوقف عن نظام الفسخ، وخصوصاً إذا عرفنا أن الوقف كنظام لم يوجد إلا لتحاكي آثار الفسخ. فالمتعاقد يلجأ إلى نظام الفسخ عندما ييأس من عدم تنفيذ المتعاقد الآخر لالتزامه، فيطلب الفسخ رغباً في أن يحل نفسه من العقد، إما بطريق القضاء وإما بإرادته المنفردة بناء على اتفاق سابق. ويترتب على الفسخ انقضاء العقد بالنسبة للمستقبل فقط (في العقود الزمنية)^(٣٩)، وغالباً يتطلب الفسخ إعداؤ المدين قبل اللجوء إليه، وهو يمثل جزاء يوقعه الدائن على المدين عن طريق فض الرابطة العقدية. أما نظام الوقف فإنه حسب الوضع الغالب، لا يؤدي إلى زوال العقد في المستقبل، وإنما إلى محو جزئي لبعض آثاره في فترة الوقف. ولا نستطيع أن نمثل هذا المحو الجزئي بزوال العقد، لأنه في ظل نظام الوقف

^(٣٨) Lebert, op. cit, p.59. Boris Starck, op. cit., p.650. Jean Carbonnier, op. cit., p.344.

^(٣٩) المادة ٢١٢ من القانون المدني تنص على أن: «في العقود المستمرة، لا يكون للفسخ أثر إلا من وقت تحققه». تمييز، ١٩٩٦/١١/٢٤، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦٦.

فإن العقد خلال فترة الوقف موجود ولكن بعض آثاره تم إسقاطها. وفي الغالب فإن الوقف ينتهي باستئناف علاقة العمل، أي باستئناف التنفيذ. فالوقف لا يمس الرابطة العقدية وإنما يؤدي إلى تجميد بعض آثارها في فترة الوقف. والوقف لا يحتاج التمسك به إلى اللجوء إلى القضاء، وإنما قد يقع بقوة القانون أو بحكم القضاء أو بالاتفاق.

لذلك ليس منطقياً أن نُعدَّ الوقف نوعاً من الفسخ وإنما هو نظام قانوني مستقل عنه^(٤٠).

الفرع الرابع التمييز بين الوقف والقوة القاهرة

لقد ظهرت نظرية وقف تنفيذ العقد في أحضان نظرية القوة القاهرة. وعدها بعض الفقهاء امتداداً لآثار القوة القاهرة^(٤١). ومقتضى هذه النظرة أنه إذا استحال على المدين تنفيذ التزامه لسبب أجنبي لا يرجع إليه، انقضى هذا الالتزام وأعفى منه المدين وانقضى تبعاً لذلك الالتزام المقابل للمتعاقد الآخر، إذا كنا بصدد عقد ملزم للجانبين. وهذا الأمر يتطلب أن نكون بصدد استحالة مطلقة ودائمة^(٤٢)، أما إذا كانت الاستحالة مؤقتة فإن العقد لا يفسخ بحكم القانون

(٤٠) Ph. Langlois, op. cit, p.141. J. Chestin, op. cit, p.372. N. Saad, op. cit., p. 185 et s.

رمضان عبدالله غانم، المرجع السابق، ص ٥٠

Camerlynck (G.H), op. cit, p.222.

(٤١)

حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٦٤. وفاء أبو جميل، المرجع السابق. ص ٤٤.
(٤٢) «إن التزام المدين ينقضي إذا طرأ عليه بعد نشوئه ما يجعل تنفيذه مستحيلاً بسبب أجنبي عنه، كقوة القاهرة أو خطأ الدائن أو فعل الغير، يستوي في ذلك أن تكون الاستحالة فعلية أو قانونية، ويترتب على هذا الانقضاء عدم استيفاء الدائن لحقه لا عينياً ولا بمقابل، وكانت القوة القاهرة التي ينقضي بها التزام المدين في المسؤولية العقدية، قد تكون حرباً أو حريقاً أو زلزالاً، متى كانت مستحيلة التوقع والدفع». تمييز ١٩٩٣/٥/٣، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٥٤.

وإنما يوقف تنفيذه خلال مدة الاستحالة، ويستأنف بعد زوالها متى كان تنفيذ الالتزام ممكناً^(٤٣). فالاستحالة المؤقتة لا تؤدي إلى انقضاء العقد وإنما إلى وقف تنفيذه، وتؤدي إلى محو جزئي لآثاره خلال فترة الوقف^(٤٤). ونتيجة لتشابه هذا الأثر في الاستحالة المؤقتة مع ما يرتبه وقف تنفيذ العقد، قرر هذا الفريق أن وقف العقد هو توسعة لآثار القوة القاهرة المؤقتة.

لذلك نرى أنه من الأفضل أن نتناول شروط تطبيق نظرية القوة القاهرة الوقتية لنحدد مدى تطابقها مع فكرة وقف تنفيذ عقد العمل.

يتفق الفقه على أن هناك عدة شروط لتطبيق نظرية الاستحالة الوقتية وهي:

أولاً: يجب أن نكون بصدد استحالة في التنفيذ مؤقتة:

بمعنى أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلًا ليس فقط بالنسبة للمدين وإنما بالنسبة للجميع. فلا يكفي تخلف المدين عن تنفيذ التزامه أو ضرورة تنفيذ الالتزام مرهقاً له. وإنما لا بد أن نكون بصدد استحالة، أي أن المدين لا يستطيع

(٤٣) «مفاد المادة (٢١٥) من القانون أنه في الالتزامات العقدية التي روعيت فيها المدة، وحدثت في ذلك الوقت، قوة القاهرة جعلت التنفيذ مستحيلًا طوال الوقت الواجب فيه التنفيذ، فإن الالتزام ينقضي بهذه الاستحالة، أي أن القوة القاهرة التي تحل خلال الفترة المحددة لتنفيذ الالتزام، تعتبر من الظروف الطارئة التي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا، وينقضي بها الالتزام، أما إذا كانت الاستحالة مؤقتة وزالت في وقت يكون فيه تنفيذ الالتزام غير متعارض مع الغرض الذي من أجله وجد الالتزام، فإن هذه الاستحالة المؤقتة لا ينقضي بها الالتزام، بل هي تقتصر على وقفه إلى أن يصبح قابلاً للتنفيذ بزوال هذا الطارئ وتستأنف الالتزامات المؤجلة سيرها، فلا يكون لذلك الحادث الطارئ من أثر على قيام العقد الذي يبقى شريعة المتعاقدين التي تحكم العلاقة بين أطرافه». تمييز، ١٩٩٦/٦/٤، مجموعة القواعد التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦١.

Philippe Malaurie et Laurent Aynes, "Droit civil, Les obligations", éd. Cujas, 1985, p.337. J. Carbone, op. cit., p.357.

(٤٤) عبدالرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص ٩٩٧. عبدالحى حجازي، المرجع السابق، ١٠٨٩. إبراهيم الدسوقي أبو الليل، المرجع السابق، ص ٤٢٧.

أن يتغلب عليها مهما بذل من جهد، ولا يستطيع دفعها أو تفاديها، وذلك بسبب أن الحادث غير متوقع.

والشق الثاني من هذا الشرط لا بد أن تكون الاستحالة مطلقة ومؤقتة. أما إذا كانت الاستحالة دائمة أو نهائية فإنه لا مجال للحديث عن وقف تنفيذ العقد لأن ذلك غير ممكن في المستقبل. إنما لا بد أن تكون هذه الاستحالة مؤقتة أي مرتبطة بفترة معينة، بحيث يصبح تنفيذ الالتزام ممكناً بعد انقضائها. فالغاية من تطبيق نظرية القوة القاهرة المؤقتة هو تفادي انفساخ العقد بقوة القانون والحفاظ على الرابطة العقدية حتى زوال الإعاقة. وهذا لا يتأتى إلا من خلال استحالة مؤقتة وغير دائمة، أي إعاقة لا تمنع تنفيذ العقد في المستقبل.

والاستحالة المؤقتة تتطلب بالضرورة شرطاً ضمناً، وهو ألا تكون مدة التنفيذ عنصراً أساسياً في العقد. ومقتضى ذلك أنه حتى يصدر الاستحالة المؤقتة إذا كانت مدة التنفيذ جوهرية بالنسبة للأطراف فيجب أن يتم التنفيذ خلالها، وإلا عدّ غير مجدٍ وغير مفيد، فإن استمرار الإعاقة إلى هذا الميعاد يحول دون القول بوقف تنفيذ العقد، لأن التنفيذ صار غير مجدٍ للأطراف، فهنا نلجأ إلى انفساخ العقد وليس إلى وقف تنفيذه على الرغم من أن الاستحالة مؤقتة.

ثانياً: استحالة تنفيذ ترجع إلى سبب خارجي:

بمعنى أنها لا ترجع إلى أحد المتعاقدين أو على الأخص إلى المدين لأن الاستحالة في التنفيذ الراجعة إلى المدين لا تعفيه من تنفيذ التزامه، ولا تستوجب تطبيق نظرية القوة القاهرة، وإنما يكون للمتعاقد الآخر اللجوء إلى طلب التنفيذ بمقابل أو فسخ العقد قضاء أو اتفاقاً.

بعد أن استعرضنا مفهوم نظرية القوة القاهرة الوقتية، بقي علينا أن نرى مدى صلاحيتها كأساس لوقف عقد العمل.

نود أن نذكر بداية بأنه ليس منطقياً أن نقرر التماثل بين نظامين قانونيين نتيجة لتشابه بعض الآثار المترتبة عليهما. وإنما لا بد من النظر إلى الطبيعة

القانونية لكل نظام وغايته ومجمل آثاره. فمثلاً لم يقل أحد بأن البطلان له الطبيعة القانونية نفسها للفسخ، على أساس أن كليهما يتحدان في إزالة العقد بأثر رجعي. فنقول إنه إذا كانت بالفعل نظرية القوة القاهرة المؤقتة تؤدي في النهاية إلى محو جزئي لآثار العقد خلال فترة الاستحالة، وهي تشترك في هذا مع نظام وقف العقد، فإن ذلك لا يبرر أن يعد الوقف امتداداً لنظرية القوة القاهرة^(٤٥). وذلك لعدة أسباب نوضحها فيما يلي:

الواقع أن فلسفة نظرية القوة القاهرة هي إعفاء المدين من تنفيذ التزام يستحيل عليه وعدم ترتيب مسؤوليته على ذلك. فالقوة القاهرة كنظام مقرر لصالح المدين، في حين أن نظام الوقف قد يكون لصالح المدين وقد يكون لصالح الدائن وقد يقرر كجزء على المدين (الوقف التأديبي). ومن جهة أخرى فإن نظام القوة القاهرة ينطلق من فرضية استحالة التنفيذ، فهو لذلك يؤدي إلى زوال العقد. أما نظام الوقف فهو يفترض إمكانية تنفيذ العقد في المستقبل، ولذلك فهو يحافظ على الرابطة العقدية ولا ينقضها. هذا بالإضافة إلى أننا لو نظرنا إلى حالات الوقف لوجدنا أن كثيراً منها لا يستوفى شروط القوة القاهرة، فمثلاً فيما يتعلق بوقف عقد العمل بسبب الإضراب أو الحمل والولادة أو تربية الأولاد بالنسبة للمرأة العاملة أو الاشتراك في الأعمال النقابية والمهام العلمية أو الاستدعاء للخدمة العسكرية وغيرها لا يمكن أن يُعدّ من قبيل القوة القاهرة^(٤٦). وهذا ما يبين عجز هذه النظرية عن أن تكون أساساً لوقف عقد العمل، حتى لو كانت بعض حالات الوقف من الممكن أن يطبق عليها مفهوم القوة القاهرة (اعتقال العامل أو مرضه أو الحوادث الفنية لرب العمل) إلا أن ذلك لا يسمح لنا بأن نعمم الفكرة على كل حالات الوقف الأخرى، وهذا ما أقره بالفعل من تبنى مفهوم القوة القاهرة كأساس لنظرية الوقف^(٤٧).

(٤٥) N. Saad, op. cit., p.27 et s. J. Ghestin, op. cit., p.372.

(٤٦) رمضان عبدالله غانم، المرجع السابق، ص ٤٧

N. Saad, op. cit. p. 35

(٤٧) Camerlynck (G.H), op. cit., p.223.

لهذا كله نقرر بأن نظام وقف عقد العمل نظام يتميز بذاتية خاصة تجعله غير خاضع إلى أي من الأنظمة الأخرى المشابهة له، فهو نظام له طبيعة قانونية وأساس وشروط وآثار خاصة به. تمنع دمجها في أي من الأنظمة الأخرى، وإن كان ذلك لا يمنع من أن تكون بعض حالات الوقف في الوقت نفسه تطبيقاً للدفع بعدم التنفيذ أو للقوة القاهرة.

المبحث الثاني

النظام القانوني لوقف عقد العمل

يلزم لتطبيق نظام وقف عقد العمل توافر شروط معينة، فإذا توافرت هذه الشروط رتب الوقف آثاراً معينة في مواجهة طرفي العقد. وسنقوم بتبيان شروط وقف عقد العمل في المطلب الأول، ومن ثم آثاره في المطلب الثاني.

المطلب الأول

شروط وقف عقد العمل

يلزم لوقف عقد العمل توافر شروط ثلاثة:

الأول: ألا تكون مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد.

الثاني: ألا يتضمن العقد شرطاً فاسخاً.

الثالث: أن يكون تنفيذ العقد ممكناً في المستقبل.

الفرع الأول

ألا تكون مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد

مفاد قاعدة العقد شريعة المتعاقدين أنه يجب على أطراف العقد أن يتقيدوا بما يتضمنه من أحكام. فالعقد هو القانون الاتفاقي للأطراف. فلا يجوز لأي منهم أن يقوم منفرداً بتعديل العقد أو بنقضه. وهذا المبدأ يمتد أيضاً إلى القاضي، فلا يجوز له، كأصل عام، تعديل ما ارتضاه طرفاه. ومبدأ لزوم العقد

واحترام ما تم الاتفاق عليه، لا يقتصر على تنفيذ ما انصرفت إليه الإرادة المشتركة من التزامات وحقوق، وإنما يوجب كذلك التقيد بما تم تحديده من مدة للعقد. أي أنه لا يجوز إجبار الأطراف على مدة غير المدة التي اتفقوا عليها، فلا يمكن، من حيث المبدأ، تمديد فترة تنفيذ العقد عن المدة المتفق عليها، وذلك احترام لإرادة أطراف العقد^(٤٨). هذا ما أوجزه نص المادة (١٩٦) من القانون المدني الكويتي التي تقضي بأن: «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز لأحدهما أن يستقل بنقضه أو تعديل أحكامه إلا في حدود ما يسمح به الاتفاق أو يقضي به القانون»^(٤٩).

وتطبيقاً لذلك إذا ذهبت إرادة الأطراف في العقد إلى جعل مدة التنفيذ عنصراً أساسياً في العقد، أي عندما يتم الاتفاق على مدة معينة للتنفيذ يجب أن يتم الانتهاء منه خلالها، فإنه لا يمكن في هذه الحالة إعمال وقف العقد، وإنما يتم اللجوء إلى أحكام فسخ العقد. كأن يكون المطلوب من العامل هو القيام بعمل محدد يجب أن يتم الانتهاء منه في فترة وجيزة. أما إذا كانت مدة التنفيذ لا تؤدي إلا دوراً ثانوياً في العقد، عندئذ يكون من الممكن وقف العقد واستئناف تنفيذه بعد زوال أسباب الوقف دون أن يؤدي ذلك إلى الإخلال الجوهرية بتنفيذه.

لكن يبقى التساؤل مطروحاً بصدد تحديد طبيعة مدة التنفيذ ومتى تعد بالنسبة لطرفي العقد، عنصراً جوهرياً، ومتى لا تعد سوى عنصر ثانوي.

(٤٨) إبراهيم الدسوقي أبو الليل، المرجع السابق، ص ٢٧٣. عبد الحي حجازي، المرجع السابق، ص ٦٨٧. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٦٩. وفاء حلمي أبو جميل، ص ٦٦.

N. Saad, op. cit. p.288. J. Ghestin, op. cit., p. 377

(٤٩) «من المقرر أن العقد بمثابة القانون بالنسبة لطرفيه، فلا يجوز لأيهما أن يستقل بنقضه أو تعديل أحكامه، إلا في حدود ما يسمح به الاتفاق أو يقضي به القانون». تمييز، ٢٤/١٩٩٥، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٢٩.

قبل أن نقوم بوضع المعيار الذي على أساسه تُعدّ مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً أو ثانوياً بالنسبة للأطراف، نود أن نقوم بتوضيح بعض النقاط التي يسهل من خلالها استخلاص هذا المعيار.

يجب بدايةً عدم الربط بين كون العقد من عقود المدة و كون مدة التنفيذ فيه تمثل عنصراً جوهرياً. بعبارة أخرى فكون العقد من عقود المدة لا يستتبع بالضرورة أن تكون مدة التنفيذ فيه تمثل عنصراً جوهرياً بالنسبة لأطرافه. من المعروف أن وصف عقود المدة يطلق على العقود «التي يتوقف مقدار ما يؤدي من الالتزامات الناشئة عنها على الزمن، إذ إن هذه الالتزامات تضيق في مداها أو تتسع بحسب قصر أو طول المدة التي ينفذ العقد خلالها»^(٥٠). كما هو الحال في عقود الإيجار والعمل والتأمين. فالزمن عنصر جوهري في هذه العقود لتحديد كم أداءات الطرفين فيها. والمدة في هذه العقود قد تكون محددة وقد تكون غير محددة، فتكون محددة إذا اتفق المتعاقدان على تاريخ معين لنهاية العقد، ويسمى العقد في هذه الحالة عقداً محدد المدة. وتكون المدة غير محددة إذا لم يعين المتعاقدان مدة لانتهاء العقد، ويسمى العقد في هذه الحالة عقداً غير محدد المدة. فمن الواضح أن الزمن في عقود المدة يؤثر في تحديد كم الالتزامات وليس له علاقة بالضرورة بمدة تنفيذ العقد. فقد نكون أمام عقد من عقود المدة دون أن تمثل مدة التنفيذ عنصراً أساسياً في العقد، كما في العقود الزمنية غير محددة المدة. والأمر نفسه بخصوص العقود محددة المدة، فربما لا تكون هذه المدة المحددة عنصراً أساسياً وإنما مجرد عنصر ثانوي في العقد، وما وضعت إلا لتنظيم نهاية العقد. وكون العقد محدد المدة لا يعني بالضرورة أن تكون مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً فيه. وتأكيداً لفكرة عدم الارتباط بين عقود المدة من ناحية، ومدة التنفيذ باعتبارها عنصراً جوهرياً في العقد من ناحية أخرى، نجد أنه في بعض العقود الفورية (مثل عقد المقاوله) قد تكون مدة التنفيذ تمثل عنصراً جوهرياً في العقد، كأن يتم تحديد وقت معين لتنفيذ العقد وإلا كان التنفيذ غير مجدي بالنسبة للدائن.

(٥٠) عبدالفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٧٢. إبراهيم الدسوقي أبو الليل، المرجع السابق، ص ٦٨. عبد الحي حجازي، المرجع السابق، ص ٤٧٨.

نخلص من ذلك إلى أن مدة التنفيذ قد تكون جوهرية بالنسبة للأطراف سواء في عقود المدة أو العقود الفورية.

ومن هنا نستطيع أن نقول بأن نية الأطراف وطبيعة العقد هي التي تمكننا من تحديد إذا ما كانت مدة التنفيذ تؤدي دوراً أساسياً في العقد، أو أنها لا تلعب سوى دور ثانوي في العقد^(٥١). فيما يتعلق بنية الأطراف فإننا نستطيع أن نحدد بأن مدة التنفيذ تمثل عنصراً جوهرياً، عندما نجد أن هذه النية قد اتجهت إلى تحديد مدة معينة لتنفيذ العقد، وعدم ارتضاءهم إطالة هذه المدة إلى أكثر من المدة المتفق عليها^(٥٢). بحيث إذا استمر وقف العقد لحين حلول ميعاد انتهاء التنفيذ، فإنه لا يمكننا إعمال الوقف وإضافة أمد جديد للعقد لأن ذلك يُعدّ تعديلاً جوهرياً في العقد لم يرتضه الطرفان. ومن جهة أخرى ليس من فلسفة وقف العقد أن يمد العقد لفترة التوقف. ومن الممكن أيضاً استشفاف الصفة الجوهرية لمدة تنفيذ العقد عند الأطراف عندما تظهر رغبتهم في الحصول على التنفيذ الكامل للعقد خلال مدة التنفيذ المتفق عليها. في هذه الحالة لا يرتضي الأطراف بالوقف على أساس أنه يخالف رغباتهم في احترام العقد من حيث إنه يحرمهم من التمتع بالتنفيذ الكامل لأنه يؤدي إلى محو آثار العقد خلال مدة الوقف، ومن ثم إلى نقص كم الأداءات المبتغاة من العقد. فوفقاً للعنصر الثاني فإنه حتى لو تحقق سبب الوقف في بداية العقد واستمر فترة وجيزة، ولم يمتد إلى نهاية العقد، فإنه لا يمكن مع ذلك إعمال الوقف احتراماً لرغبة أطراف العقد في الحصول على التنفيذ الكامل للعقد خلال المدة المحددة له. وهذا هو شأن

- N. Saad, op., cit., p.291.

(٥١)

“Quand le choix de la date fixée comme terme n,a pas eu une importance (٥٢) prépondérante dans l'esprit des parties et que l'exécution du contrat garde son utilité bien que tardive, on pourrait admettre que le contrat est suspendu tant que dure la force majeure, mais suspendu d'une façon absolue, en ce sens que le délai fixé pour l'exécution du contart serait censé ne pas courir pendant la période d'inutilisation, ou, si l'on préfère, qu'il serait prolongé d'une durée égale à cette inutilisation”. J. Lepargneur, “La prorogation des contarts à exécuton successive”, Thèse Paris, 1920, p.30. cité par J. Ghestin, op. cit., p.394.

العمالة الموسمية التي يتم توظيفها لمواجهة الأعباء الإضافية للمشروع خلال موسم معين، كموسم التنزيلات بالنسبة للمشروعات التجارية. فمثلاً لو اتفق رب العمل مع عامل على أن يعمل لديه فترة وجيزة، مدة شهرين لمواجهة فترة التنزيلات فقط، في هذه الحالة ليس من المعقول إذا تحقق سبب من أسباب الوقف خلال هذه المدة، كأن يمرض العامل أو يعتقل، أن يوقف عقد العمل، لأن مقتضى الوقف هو عدم تحقق الهدف من العقد، وهو سد النقص في العمالة لمواجهة هذه الفترة، ومن ثم يحرم رب العمل من التنفيذ خلالها.

يترتب على ذلك أنه لا يمكننا إعمال أحكام الوقف وإنما يتم اللجوء إلى أحكام فسخ العقد، لأنه يجب ألا يحول الوقف دون تحقيق الأهداف المرجوة من العقد.

إن نستطيع أن نقول إنه وفقاً لإرادة الأطراف فإن مدة التنفيذ تُعد عنصراً جوهرياً في العقد، إذا اتجهت هذه الإرادة إلى جعل تنفيذ العقد واجباً في فترة معينة يتعين أن يتم الانتهاء منه خلالها، وعدم ارتضاءهم مد العقد بسبب الوقف بعد انتهاء مدته. ومن جهة أخرى إذا اتجهت إرادة الأطراف إلى الحصول على التنفيذ الكامل للعقد من خلال المدة المتفق عليها وعدم ارتضاءهم اللجوء إلى نظام الوقف، تفضيلاً منهم لفسخ العلاقة العقدية.

ومن بين العوامل التي تسعفنا كذلك في تحديد الصفة الجوهرية لمدة التنفيذ، طبيعة العقد ذاته. فمثلاً في العقود الموسمية أو المبرمة لفترة وجيزة أو لمواجهة أعباء معينة، فطبيعة هذه العقود لا تسمح بأن يتوقف العقد خلالها، ويحرم رب العمل أو العامل من تنفيذ العقد خلال هذه الفترة. لأن ذلك سوف يكون على خلاف إرادة الأطراف، هنا أيضاً فإن الوقف يفوت الغاية المنتظرة من العقد. مثلاً عندما يتعاقد رب العمل مع العامل في فترة الصيف للعمل في مجال مكاتب السياحة وغيرها. فهنا إذا تحقق سبب من أسباب الوقف خلال هذه الفترة، فإنه بالطبع هذا الأمر لا يحقق مصلحة لرب العمل وإنما قد يسعى إلى إحضار عامل آخر بدلاً منه، نتيجة لحرمانه من جهد هذا العامل خلال هذه الفترة، فلذلك لا نعتقد بأنه من المنطقي أن نطبق أحكام الوقف في هذه الحالة

وإنما يتم اللجوء إلى نظام الفسخ، أما إذا كانت مدة التنفيذ لا تؤدي إلا دوراً ثانوياً في العقد بالنسبة للأطراف، كأن يكون تحديد مدة التنفيذ مرتبطاً ببعض الأمور التنظيمية كفترة الإقامة أو غيرها. فهنا في مثل هذه العقود من الممكن إعمال أحكام الوقف على أساس أن هذه العقود تسمح باستئناف تنفيذ العقد مادام هذا التنفيذ مجدياً ومفيداً للأطراف ولا يمنع من تحقيق الأهداف المرجوة من العقد حتى لو استمر سبب الوقف إلى ميعاد نهاية التنفيذ.

وجملة القول إن إعمال نظام وقف عقد العمل يقتضي ألا تكون مدة التنفيذ عنصراً جوهرياً في العقد بالنسبة للأطراف، وهو ما يتحقق في كل مرة يتعارض فيها تطبيق أحكام الوقف مع الأهداف المبتغاة من وراء العقد.

وفقاً لهذا الشرط يتميز نظام الوقف عن نظام التأخير في تنفيذ الالتزامات. حيث إن الأخير يترتب عليه قيام المسؤولية المدنية للمتأخر حتى لو قام بالتنفيذ بعد ميعاد الاستحقاق. أما في نظام الوقف فإن المتعاقد يعفى من تنفيذ الالتزامات الموقوفة سواء خلال فترة الوقف أو بعد انتهاء هذه الفترة^(٥٣).

الفرع الثاني

ألا يتضمن العقد شرطاً فاسخاً

يعرف الشرط الفاسخ «بأنه اتفاق الطرفين على أن يكون العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه دون حاجة لرفع الدعوى بالفسخ»^(٥٤). ويجوز لأطراف العقد أن يضمنوا العقد شرطاً فاسخاً صريحاً، وبمقتضى هذا الشرط إذا حصل إخلال بالالتزامات الناشئة عن العقد، يُعدُّ هذا الأخير مفسوخاً من تلقاء نفسه، أي بقوة القانون، دون حاجة لأي حكم قضائي. وقد أجاز المشرع الكويتي الاتفاق على الشرط الفاسخ الصريح ونظمه في المادة (٢١٠) من القانون المدني.

Saad, op., cit., p.289.

(٥٣)

(٥٤) تمييز، ٢١/٦/١٩٩٤، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦٥.

ويلزم لإعمال أحكام الشرط الفاسخ الصريح، أن تنصرف إرادة المتعاقدين إليه صراحة، إذ لم يكتف المشرع بالتعبير الضمني كما هو الحال في القواعد العامة للتعبير عن الإرادة، وإنما اشترط أن يرد الشرط صريحاً لا غموض فيه^(٥٥). وأيضاً يجب أن تنصرف إرادة الأطراف إلى تحقيق هذا الأثر، وهو أن يُعدَّ العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه في حالة الإخلال بالالتزامات العقدية حتى لو كان الإخلال جزئياً. ويشترط بالإضافة إلى ذلك في القانون الكويتي أن يتم إضرار المدين بوجوب الوفاء. ولا يعفى الدائن من شرط الإضرار إلا في المواد التجارية، وأما ما عداها فإنه لا بد من إضرار المدين قبل توقيع الفسخ (المادة ٢/٢١٠ من القانون المدني)^(٥٦).

ومتى توافرت هذه الشروط يُعدَّ العقد مفسوخاً تلقائياً دون الحاجة إلى حكم قضائي بمجرد حصول الإخلال بأي من الالتزامات العقدية^(٥٧). وهذا

(٥٥) الشرط الفاسخ الصريح معناه «أن فسخ العقد يقع من تلقاء نفسه، إذا أخل المدين بالتزاماته، دون حاجة لرفع دعوى الفسخ، إلا أنه يجب أن تكون صيغة الشرط صريحة قاطعة الدلالة على قصد المتعاقدين في وجوب الفسخ حتماً، ومن تلقاء نفسه عند تحقق المخالفة الموجبة له، وإلا كانت ترديداً للشرط الفاسخ الضمني المقرر بحكم القانون في العقود الملزمة للجانبين». تمييز، ١٩٩٤/٦/٢١، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦٥. المعنى نفسه تمييز، ١٩٩٤ / ٥ / ١٠، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦٦. تمييز، ١٩٩٤/٦/٢١، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦٥.

(٥٦) تنص المادة (٢١٠) من القانون المدني الكويتي على أنه:

١ - «لا يعمل بشرط اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حكم المحكمة، أو الشرط القاضي بتقييد سلطة المحكمة إزاء فسخ العقد، ما لم يتضح أن إرادة المتعاقدين كليهما قد انصرفت إليه صراحة، وعلى بينة من حقيقة أثره.

٢ - والشرط القاضي بفسخ العقد من تلقاء نفسه عند عدم الوفاء بالالتزام لا يعفي في غير المواد التجارية من الإضرار، ولو اتفق على الإعفاء منه».

(٥٧) عبدالفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٦٣٠. عبدالحى حجازي، المرجع السابق، ص ١٠٩٩. إبراهيم الدسوقي أبو الليل، المرجع السابق، ص ٤٢٠. عبدالحكيم فودة، إنهاء القوة الملزمة للعقد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٣، ص ٣٢٧.

الشرط يقيد من سلطات القاضي بحيث لا يجوز له أن يحكم بالفسخ إلا إذا تأكد من صحة الشرط وحصول الإخلال بالالتزامات^(٥٨).

إذا كان من شأن الشرط الفاسخ أن يحدث هذا الأثر بقوة القانون، فإنه بذلك يمنع من تطبيق أحكام وقف عقد العمل، لأن مجرد الإخلال بالالتزامات العقدية الصادرة من أي من طرفيه يؤدي إلى انقضاء العقد بقوة القانون بغض النظر عما إذا كان لأحد الطرفين مصلحة في عدم فسخ العقد. وهنا تطبق أحكام الفسخ تلقائياً، احتراماً لإرادة الطرفين^(٥٩).

هذا الحكم يجب ألا يؤخذ على إطلاقه، حيث يقوم المشرع في بعض العقود بتوفير حماية كافية لبعض أطرافه، ويوفر هذه الحماية بنصوص أمرة. مثلاً من المعروف أن نصوص قانون العمل في القطاع الأهلي هي نصوص أمرة نسبياً لصالح العامل^(٦٠)، فلا يجوز الاتفاق على خلافها إلا إذا كان ذلك في صالح العامل. حيث تنص المادة (٩٤) على أن: «يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل»^(٦١). ومقتضى ذلك أنه إذا قرر المشرع بعض حالات الوقف في قانون العمل فإنه لا يجوز استبعادها،

(٥٨) تمييز، ١٩٩٤/٦/٢١، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦٥.

(٥٩) N. Saad, op., cit., p.292.

(٦٠) جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الطبعة الأولى، ١٩٩٣، وحدة التأليف والنشر، جامعة الكويت، ص ١٢٢. عبدالرسول عبدالرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، مؤسسة دار الكتب، ص ٣٢. عبدالفتاح عبدالباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، ص ٧٤. السيد محمود السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، الطبعة الأولى، ١٩٩٧، وحدة التأليف والنشر، جامعة الكويت، ص ٨١.

(٦١) «من المقرر أن الحقوق التي رتبها نصوص قانون العمل في القطاع الأهلي - للعامل - تعد من النظام العام، بحيث لا يجوز الاتفاق على مخالفة أي نص من تلك النصوص إلا إذا نتج عن هذه المخالفة منفعة أو فائدة أكثر للعامل». تمييز، ١٩٨٤/١٢/١٧، مجلة القضاء والقانون، السنة الثانية عشرة، العدد الثالث، يونيو ١٩٨٨، ص ٢٢٩.

سواء أكان ذلك بشكل مباشر أم غير مباشر عن طريق الاتفاق على الشرط الفاسخ. فمن المعروف أن المشرع يقرر بعض حالات الوقف في عقد العمل مثلاً في حالة الإجازات المرضية (م٢٧) أو الوقف التأديبي للعامل (٥١) أو إجازة الحمل والولادة (م٢٥) وغيرها. هذه الحالات لا يجوز أن يشملها الشرط الفاسخ ولا يطبق عليها، وامتداد الشرط إلى هذه الحالات يجعله باطلاً ولا يعمل به، لأن الوقف في هذه الحالات يُعدُّ من النظام العام.

إن من الممكن تعطيل أثر الشرط الفاسخ في الحالات التي ينص فيها المشرع صراحة على وقف العقد كما هو معمول به في قانون العمل.

فمتى تضمن العقد شرطاً فاسخاً صريحاً فإنه لا يكون من الممكن اللجوء إلى نظام وقف العقد، وإنما تطبق أحكام الفسخ ما لم يكن هناك نص صريح يقضي بوقف العقد، فهنا يتم إعمال الوقف ويستبعد الشرط الفاسخ.

الفرع الثالث

أن يكون تنفيذ العقد ممكناً في المستقبل

من الأهداف التي يرمى إلى تحقيقها نظام الوقف تفادي تطبيق قواعد المسؤولية المدنية وانقضاء الرابطة العقدية عندما لا يقوم الأطراف بتنفيذ التزاماتهم، سواء أكان ذلك بسبب يرجع إليهم أم إلى أمر لا دخل لإرادتهم فيه. فنظام الوقف وجد لتفادي فسخ العقد بعد زوال السبب الذي من أجله أوقف العقد. لذلك لا يمكن تطبيق نظام الوقف إلا إذا كان العقد من الممكن تنفيذه مستقبلاً بعد زوال السبب الذي أدى إلى وقفه. لأن من أهداف الوقف المحافظة على الرابطة العقدية وثبات العمالة، وهذا لا يتأتى إلا إذا كان العقد المراد المحافظة عليه من الممكن تنفيذه في المستقبل.

إمكانية تنفيذ العقد في المستقبل من الممكن أن تستخلص من الصفة الوقتية للوقف. لتحديد ذلك، يجب بداية معالجة أسباب الوقف والنظر فيما إذا كانت تتصف بالصفة الوقتية أو لا. ولا يكون ذلك إلا بالرجوع إلى طبيعة العقد ذاته. قد يكون من الممكن إسباغ الصفة الوقتية على سبب ما في عقد معين

حين يتعذر ذلك في عقد آخر. فمثلاً مرض العامل مدة شهر أو اعتقاله قد يُعد سبباً وقتياً لوقف عقد عمل محدد سنة مثلاً ولا يُعد كذلك في عقود العمل الموسمية أو التي أبرمت لفترات وجيزة، وهكذا فإن ربط سبب الوقف بطبيعة العقد، تمكن من استخلاص قيام الصفة الوقتية من عدمه. فيجب بداية ألا يؤدي سبب الوقف إلى الإخلال الجوهرى بأهداف العقد. فمثلاً قد يخالف العامل بعض أحكام العقد، كأن يتغيب لمدد قصيرة، وهنا يمكن لرب العمل أن يلجأ إلى الوقف التأديبي بدلاً من فسخ العقد. والأمر نفسه لو كان سبب الوقف متمثلاً في مرض العامل وغيابه عدة أيام، فمثل هذه الأسباب، في الغالب، لا تؤدي إلى الإخلال الجوهرى بأغراض العقد. والقاضي عند تقديره لسبب الوقف، يرى مدى تأثير الوقف في العقد وفي الأهداف المرجوة من وراء إبرام العقد، بغض النظر عما إذا كان سبب الوقف يرجع إلى فعل العامل أو رب العمل أو بسبب أجنبي مستقل عن كل منهما.

ومن جانب آخر فإن الصفة الوقتية تحتم أن تنتهي أسباب الوقف قبل حلول ميعاد انتهاء العقد، لأنه عند حلول أجل انقضاء العقد فإن الوقف لن يستمر وإنما ينقضي العقد ولا يمتد بسبب الوقف.

ومن الأمور التي تستلزم لاستئناف تنفيذ العقد في المستقبل، أن يكون هذا التنفيذ مفيداً ومجدياً. فلا يكفي أن يكون تنفيذ العقد في المستقبل ممكناً حتى نعمل بأحكام الوقف، وإنما لا بد بالإضافة إلى ذلك، أن يكون هذا التنفيذ مفيداً ومجدياً ويؤدي إلى تحقيق أهداف العقد. ومن الممكن أن نستخلص فائدة التنفيذ المستقبلي للعقد من الطبيعة العرضية لسبب الوقف. فإذا كان هذا السبب منذ نشأته يحمل الصفة العرضية وكان واضحاً بأنه لن يدوم فترة طويلة، ولن يؤثر في تنفيذ العقد تأثيراً جوهرياً، فإنه يكون من الممكن القول بأن هناك فائدة لتنفيذ العقد في المستقبل بعد زوال سبب الوقف. فمثلاً إذا كان مرض العامل بسيطاً وسوف يؤدي إلى غيابه عن العمل فترة وجيزة، فإنه يكون من المصلحة اللجوء إلى نظام الوقف دون فسخ العقد، على أساس أن هذا الوقف

لا يؤثر في أهمية العقد. وعلى العكس من ذلك إذا طال مرض العامل فترة طويلة وظهرت الحاجة إلى استبدال عامل آخر به، أو إذا تعذر على العامل أن يؤدي العمل في المستقبل، فهنا لا فائدة من اللجوء إلى نظام الوقف، لأن تطبيقه سيكون عديم الجدوى، وإنما يحق في هذه الحالة لرب العمل أن يقوم بفسخ العقد^(٦٢).

مفاد هذا أنه لا يكفي لإعمال نظام الوقف أن يكون تنفيذ العقد في المستقبل ممكناً وإنما لا بد أن يكون هذا التنفيذ مفيداً ومجدياً للأطراف.

متى توافرت الشروط السابقة، فإن نظام الوقف يفرض على القاضي، خصوصاً عندما يكون الوقف مقررأً بنص تشريعي (مثل غالبية حالات الوقف في عقد العمل) أو بمقتضى بند في العقد أو من خلال اتفاقات العمل الجماعية، ففي هذه الحالات لا يملك القاضي رفض تطبيق نظام الوقف، وإنما يلتزم بإعماله، وكل ما يملكه القاضي في هذه الحالات هو التأكد من مدى توافر الشروط القانونية أو الاتفاقية لنظام الوقف، ومن الممكن أن يقرر القاضي نظام الوقف من تلقاء نفسه في الحالات غير المقررة تشريعياً أو اتفاقياً، متى رأى أن ذلك يحقق مصلحة أطراف العقد، وعندئذ يرتب الوقف ذات الآثار التي تترتب على الوقف المقرر بمقتضى العقد أو النص التشريعي.

وكما أن نظام الوقف يفرض على القضاء فإنه يفرض أيضاً على طرفي العقد، فمتى توافرت شروط الوقف لا يجوز لأي من طرفيه أن يرفض نظام الوقف وأن يتمسك بخيار الفسخ أو التنفيذ العيني. على ذلك إذا تحققت شروط نظام الوقف فلا يجوز استبعاده من قبل القضاء أو من قبل أي من طرفي العقد.

Soc. 26 avril 1976, Bull. Civ. v. n. 245; Soc. 31 Janv. 1979, Gaz. Pal. 1979, I, (٦٢) Somm. 218. Bull.

المطلب الثاني

آثار وقف العقد

من المسلم به اليوم أن الوقف لا يؤثر في العقد وإنما يمس بعض آثاره^(٦٣). فعقد العمل يظل باقيا بين طرفيه، وتبقى العلاقة العقدية قائمة بينهما ولكن يصاب العقد خلال فترة الوقف ببعض الجمود أو السكون في بعض آثاره. وتحديد آثار الوقف يعتمد بشكل أساسي على أسباب الوقف. وبسبب تعدد أسباب وقف عقد العمل واختلافها فإن آثارها تكون متعددة. وليس من السهل علينا أن نجمعها كلها في مبحث واحد، ولكننا سنحاول أن نعالج بعض الآثار المشتركة لوقف عقد العمل التي تترتب بصرف النظر عن أسبابه، مرجئين الكلام عن بعض الآثار الخاصة لبعض الأسباب عند معالجة أسباب وقف عقد العمل.

من خلال معالجتنا لآثار وقف عقد العمل، وجدنا أن هناك آثاراً مشتركة تكون متوافرة في جميع حالات وقف عقد العمل. ويمكن حصر هذه الآثار في عدة أوجه. بداية أثر وقف عقد العمل في الالتزامات العقدية. ومن ثم أثر وقف عقد العمل في السلطة التأديبية لرب العمل وأثر الوقف بعد انتهاء مدته.

الفرع الأول

أثر الوقف في الالتزامات العقدية

يترتب على وقف عقد العمل تحرر المتعاقدين من بعض الالتزامات الناشئة عن العقد، فيعفى المدين الذي توافر بحقه سبب من أسباب الوقف من تنفيذ التزامه، دون أن يسبب ذلك تعرضه للمسئولية، أي دون أن يعد مخطئاً في ذلك خلال فترة الوقف. وفي المقابل ولأن عقد العمل من العقود الملزمة

(٦٣) جرت عادة الفقه على استخدام مصطلح وقف العقد، ويراد به في غالب الأحيان وقف الالتزامات دون العقد.

للجانبيين والالتزامات فيه مترابطة ومتقابلة، فإنه يحق للمتعاقد الآخر أن يمتنع عن تنفيذ التزامه، وبهذا يؤدي الوقف إلى إعفاء طرفي العقد من تنفيذ بعض التزاماتهما.

لكن هذا الإعفاء لا يرد على جميع الالتزامات الناشئة عن العقد، وإنما هناك بعض الالتزامات تظل باقية ويتعين على الطرفين احترامها. وعلى هذا فإن الوقف يؤدي إلى اختفاء بعض الالتزامات الناشئة عن عقد العمل وبقاء بعضها الآخر الذي يسهم في المحافظة على الرابطة العقدية^(٦٤). وعندئذ يثور السؤال عن الالتزامات التي يعفى منها المتعاقدان أثناء فترة الوقف وتلك التي تظل باقية على عاتقهما خلال تلك الفترة ؟

اختلف الفقهاء في الإجابة عن هذا السؤال إلى ثلاثة اتجاهات:

فذهب الاتجاه الأول إلى أن الالتزامات التحفظية هي التي تظل باقية خلال فترة الوقف وتختفي بقية الالتزامات الأخرى^(٦٥). ويقصد بالالتزامات التحفظية تلك التي ترتبط بها الأطراف وقت التعاقد وتهدف إلى المحافظة على العقد وضمان تنفيذه في المستقبل. وتتمثل هذه الالتزامات في الامتناع عن أي فعل يكون من شأنه المساس بوجود العقد والالتزام بالقيام ببعض الأعمال التي تهدف إلى ضمان الاستئناف السليم للعلاقة العقدية في المستقبل. ويفهم من هذا الاتجاه أن الوقف يؤدي إلى انقضاء جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل وظهور التزامات جديدة خلال فترة الوقف وتكون كنظام خارجي عن العقد الموقوف.

(٦٤) يقول في ذلك: J. Treillard:

“La léthargie qui caractérise la période où les effets du contrat sont suspendus n'est pas complète: les contractants sont astreints a certaines obligations qui permettent tout a la fois de conserver le contrat et de faciliter la reprise de ses effets normaux, lorsque les contractants pourront de nouveau reprendre comme auparavant l'exécution des obligations que la convention mettait a leur charge”, “De la suspension des contrats, la tendance à la stabilité du rapport contractuel”, Etudes de droit privé, L.G.D.J. 1960, p. 59.

J. Treillard, op. cit., p. 86.

(٦٥)

تعرض هذا الاتجاه إلى عدة انتقادات منها:

أولاً: إنه ينهض على فرضية ثابتة، وهي إمكانية استئناف العلاقة العقدية بعد فترة الوقف، في حين أن ذلك ليس شرطاً من شروط وقف عقد العمل، فالوقف يمكن أن ينتهي بانتهاء العقد.

ثانياً: إن هذا الاتجاه قد تجاهل بعض الالتزامات المتولدة من عقد العمل والتي لا تتأثر بالوقف، وتظل لذلك باقية لا تختفي خلال مدة الوقف، مثل الالتزام بعدم إفشاء أسرار المهنة والالتزام بعدم منافسة رب العمل. لذلك فإن مسألة ظهور نظام خارجي للالتزامات خلال فترة الوقف لم يحز على تأييد الفقه.

وذهب اتجاه آخر إلى التفرقة بين الالتزامات المستمرة والالتزامات غير المستمرة^(٦٦). ويقصد بالالتزامات المستمرة: تلك التي اتفق عليها الأطراف وتكون واجبة في كل وقت حال حياة العقد أو حتى بعد انتهائه، فوجود هذه الالتزامات ونفاذها مرتبط بوجود العقد أو حتى سبق وجوده وليس بوجود علاقة التبعية. ومن الأمثلة على الالتزامات المستمرة الالتزام بعدم إفشاء أسرار المهنة والالتزام بعدم المنافسة. أما الالتزامات غير المستمرة فهي التي تكون مرتبطة بوجود علاقة التبعية أكثر من ارتباطها بالعقد، وهي تؤدي وفق تواريخ وأوقات محددة وليس على الدوام، وهي تكون متعلقة بأداء العمل، ومنها الالتزام بأداء العمل من قبل العامل والالتزام بتمكين العامل من العمل ودفع الأجر من قبل رب العمل. ووفقاً لهذا الاتجاه فإن الوقف يؤثر في الالتزامات غير المستمرة ويؤدي إلى اختفائها ولكنه لا يمس الالتزامات المستمرة التي تظل باقية ويلتزم أطراف العقد باحترامها.

ولقد تعرض هذا الرأي، بدوره، لعدة انتقادات:

أولاً: إن القول بأن الالتزامات المستمرة مرتبطة من حيث وجودها ونفاذها بالعقد، قد يوحي بأنه في حالة انتهاء العقد تنتهي هذا الالتزامات. وهو ما

Beraud, op. cit., p.131.

(٦٦)

يناقض الحقيقة، فهذه الالتزامات تظل مستمرة وباقية على الرغم من انتهاء العقد، فالالتزام بعدم منافسة رب العمل يجد مجالاً خصباً للتطبيق بعد انتهاء العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل.

ثانياً: إن تبرير اختفاء الالتزامات غير المستمرة أثناء فترة الوقف على أساس اختفاء رابطة التبعية، قول ينطوي على خلط واضح بين العقد وخصيصته المميزة. فالالتزامات سواء أكانت مستمرة أم غير مستمرة (كما يسميها هذا الاتجاه) ناشئة عن عقد العمل وليس عن رابطة التبعية. وأما رابطة التبعية فليست إلا عنصراً مميزاً لعقد العمل.

ثالثاً: في اعتقادنا أن الذي حدا بأصحاب هذا الاتجاه إلى تقسيم الالتزامات إلى مستمرة وغير مستمرة وربط الالتزامات غير المستمرة برابطة التبعية هو ما يذهبون إليه من تأسيس وقف عقد العمل على اختفاء رابطة التبعية، كما ذكرنا سابقاً أن الوقف لا يؤدي إلى هذا الاختفاء، ولكن سلطات رب العمل تظل محدودة إلى حد ما خلال هذه الفترة، ويظل العامل تابعاً لرب العمل ومعرضاً لتوقيع الجزاءات عليه إذا أخطأ خلال هذه الفترة، لذلك لا يمكننا تبرير اختفاء رابطة التبعية كما يراها هذا الاتجاه.

والذي نتبناه هو ما ذهب إليه الاتجاه الثالث من التفرقة بين الالتزامات الأساسية والالتزامات الثانوية^(٦٧). ويقصد بالالتزامات الأساسية هي الالتزامات التي أبرم عقد العمل بقصد تحقيقها، وهي التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه والتزام رب العمل بدفع الأجر. ويتفرع عن هذه الالتزامات الأساسية التزامات أخرى متفرقة يتعهد بها كل من رب العمل والعامل. ويقتصر أثر الوقف على الالتزامات الأساسية دون الالتزامات الثانوية. فيعفى أطراف العقد من تنفيذ

J. Ghestin, op. cit, p.391. Odile Godard, op. cit., p. 7., J. Pelissier, "Droit de (٦٧) l'emploi", (oeuvre collective), Dalloz action, 1998, p. 302. Francis le febvre, "Contrat du travail", 1990, p. 444 et s. J. Artz, op. cit., p.100.

محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٤٩٢. حسام الدين الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٦٩. وفاء أبو جميل، المرجع السابق، ص ٧٣.

الالتزامات الجوهرية خلال فترة الوقف وتبقى الالتزامات الثانوية واجبة الاحترام والتنفيذ.

وسوف نعرض أولاً الالتزامات التي تختفي أثناء فترة الوقف، ثم نتناول ثانياً الالتزامات التي تبقى سارية أثناء تلك الفترة.

أولاً: اختفاء الالتزامات الأساسية خلال فترة الوقف:

يترتب على تحقق سبب من أسباب الوقف إعفاء المدين من تنفيذ التزامه دون أن يتعرض للمسئولية، وذلك خلال فترة قيام سبب الوقف. ولما كان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، وهي العقود التي يحق للدائن فيها أن يمتنع عن تنفيذ التزامه، إذا لم يقم المدين بالوفاء بما عليه من التزام، وبما أن المدين قد أعفي بسبب الوقف من تنفيذ التزامه، فإن الدائن يتحرر في المقابل من تنفيذ الأداء الذي تعهد به.

— تحرر كل من العامل ورب العمل من التزاماتهما بالتبادل:

نتيجة لذلك إذا كان سبب وقف عقد العمل يرجع إلى رب العمل كأن يتعرض المشروع لعطل يوقف العمل فيه، كنشوب حريق في المصنع، أو تعرض المشروع لكارثة طبيعية، كزلازل أو هطول أمطار غزيرة، ترتب عليها فيضانات أو سيول وغيرها، يعد ذلك من الأسباب التي قد ترجع إلى فكرة القوة القاهرة، في هذه الحالات يعفى رب العمل من التزامه بتمكين العامل من أداء العمل، وعليه لا يلتزم رب العمل بتقديم الأدوات اللازمة للقيام بالعمل خلال فترة الوقف، ويلتزم العامل برد هذه الأدوات إلى رب العمل خلال الفترة نفسها ولا يجوز له الاحتفاظ بها. ونتيجة لذلك أيضاً فإن العامل يعفى بدوره من التزامه بتقديم العمل خلال هذه الفترة.

أما إذا تحقق سبب الوقف من جهة العامل نتيجة لمرضه أو لتمتعه بالإجازة السنوية أو لاعتقاله أو غيرها من الأسباب فإنه، أي العامل يعفى من التزامه بأداء العمل المتفق عليه وما يتفرع عنه من التزامات. فبمجرد حدوث

سبب الوقف يتحرر العامل من التزامه بأداء العمل ومن كل القيود المرتبطة بالتنفيذ الفعلي للعمل. فيتحرر من التزامه بالالتزام بأوامر صاحب العمل فيما يتعلق بأداء العمل وتنفيذه. وكذلك يتحرر من الالتزامات المتفرعة عن أداء العمل، كالالتزام بالتوقيع عند الحضور والانصراف والالتزام باتخاذ إجراءات الأمن والسلامة والصحة المهنية وغيرها من الالتزامات، المرتبطة بالأداء الفعلي للعمل. منذ لحظة حدوث سبب الوقف يتحرر العامل من هذه الالتزامات وعدم تنفيذه للعمل خلال مدة الوقف لا يستوجب مسؤوليته.

– عدم ضمان حوادث العمل:

نتيجة لإعفاء العامل من أداء العمل المتفق عليه، فإن الحوادث التي تقع له أثناء فترة وقف عقد العمل لا يمكن اعتبارها من قبيل حوادث العمل. حيث يشترط لاعتبار الحادثة التي تقع للعامل إصابة عمل أن تقع أثناء العمل أو بسببه في القانون الكويتي (م٦) أو أثناء العمل في القانون الفرنسي (٤١٥). فالإصابة ليست مرتبطة بأداء العمل ما دام أن العامل معفياً من أداء العمل خلال فترة الوقف. ويترتب على ذلك عدم اعتبار الحادثة التي تقع للعامل أثناء وقف العقد حادثة عمل. لذا يعفى رب العمل من التزامه بالتعويض عن هذه الحوادث ويحرم العامل من هذه الحماية. فعلى ذلك لا تُعدُّ إصابة عمل الحادثة التي تقع للعامل المريض الذي أوقف عقده لهذا السبب، أو الإصابة التي تلحق العمال المضربين^(٦٨).

على أن رأياً آخر في الفقه، رغبة في توفير أقصى قدر من الحماية للعامل، ذهب إلى توسيع مفهوم إصابة العمل لتشمل الإصابات التي تقع للعامل خلال فترة الوقف على أساس أن العامل يبقى منتظماً إلى المشروع. في اعتقادنا أن هذا الرأي على الرغم من الاعتبارات الإنسانية التي تسنده فإنه لا يمكن الأخذ به صراحة أمام النصوص في القانونين الكويتي والفرنسي والتي تشترط

Cass.soc. 12 mai 1964, D. 1964, som. 108. Cass.soc. 6 juillet, 1965, D. 1966, p. (٦٨) 685.

الارتباط بين الحادثة والعمل^(٦٩). فما دام أن العامل قد أعفي من التزامه بتقديم العمل فلا يمكن اعتبار الحوادث التي تقع خلال فترة التوقف له حوادث عمل، وذلك لعدم صلتها بالعمل.

– تحليل رب العمل من الالتزام بدفع الأجر وما يلحق به:

ويترتب على إعفاء العامل من التزامه بأداء العمل المتفق عليه أن يتحلل رب العمل، في المقابل، من الالتزام بدفع الأجر. فالعامل لا يستحق أجراً خلال فترة الوقف^(٧٠). وأساس ذلك أن العمل يُعدُّ السبب القانوني للأجر، والأجر يرتبط وجوداً وعدماً بالعمل، فلا أجر من دون عمل، وهذا ما يعبر عنه الفقه بمبدأ التقابل بين العمل والأجر. فلا يلتزم صاحب العمل بالوفاء بالأجر خلال فترة الوقف.

ويجد إعفاء رب العمل من دفع الأجر أساساً آخر في نظرية السبب في العقود الملزمة للجانبين. حيث إن العمل الذي يؤديه العامل هو السبب القانوني للالتزام رب العمل بدفع الأجر. وهذا ما يبرر عدم دفعه في الحالات التي لا يقوم العامل فيها بأداء العمل.

وإعفاء رب العمل من دفع الأجر لا يقتصر بحسب الأصل على الأجر الأساسي وإنما ما يشمل الأجر من ملحقات، إذ يمتد هذا الإعفاء ليشمل كل ما يدخل ضمن مفهوم الأجر من علاوات أو بدلات أو مكافآت أو عمولة أو غيرها، فهذه الملحقات تُعدُّ جزءاً لا يتجزأ من الأجر.

(٦٩) «إن الشارع اشترط لقيام إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابة العمل توافر شرطين، الأول أن يقع الحادث بسبب العمل، والثاني أن يقع الحادث أثناء تأدية العامل لعمله، وهو تحديد واضح وصريح من الشارع للحالات التي يستحق فيها العامل التعويض عما يلحق به من إصابات». تمييز، ١٩٩٥/٤/٣، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٣٦١، و ص ٣٦١.

Odile Godard, op. cit., p. 8.

(٧٠)

إذا كانت القاعدة العامة أن صاحب العمل يعفى من التزامه بدفع الأجر وما يلحق به^(٧١) نتيجة لعدم قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه، فإن السؤال يثور في هذا الخصوص، عن مدى تطبيق هذه القاعدة على التزام صاحب العمل بإيواء العامل، أو بمعنى آخر حول أثر الوقف في التزام صاحب العمل بتوفير السكن للعامل. لبيان ذلك تتعين التفرقة بين عدة فروض:

الفرض الأول:

قد يتفق العامل مع صاحب العمل على إبرام عقد إيجار مسكن بعيداً عن علاقة العمل وعقد العمل. بمعنى آخر فإن علاقة العمل ليست هي الباعث الدافع على إبرام عقد الإيجار. في هذه الحالة تكون لكل من العامل وصاحب العمل صفتان كل منهما تنشأ من عقد مستقل، فمن عقد العمل تنشأ صفة العامل وصفة رب العمل، ومن عقد الإيجار تنشأ صفة المؤجر والمستأجر. فلا يؤثر عقد العمل في عقد الإيجار لا في وقفه ولا في إنهائه، لأنه ليس هناك أي ارتباط بين هذين العقدين. يترتب على ذلك أن وقف عقد العمل لا يؤثر في حق العامل في البقاء في المسكن تنفيذاً لعقد الإيجار.

الفرض الثاني:

عندما يكون المسكن المقدم من رب العمل أداة من أدوات العمل أو يكون ضرورياً لتنفيذ العمل. كما لو كان المسكن مخصصاً للبواب الذي يعمل في المبنى نفسه الذي خصص له فيه مسكن، والمزارع الذي يحوز على مسكن في المزرعة التي يعمل بها، وحارس المصنع وهكذا. في هذه الحالة، إذا اعتبرنا السكن من أدوات الإنتاج أو العمل، فإن هذه الأدوات تعطى للعامل لتسهيل قيامه بالعمل، ويجب عليه عدم الاحتفاظ بهذه الأدوات خارج أوقات العمل أو عند وقف عقد عمله. يترتب على ذلك أنه لا يجوز للعامل الاحتفاظ بالسكن عند وقف عقد عمله، وإنما عليه أن يسلم السكن إلى صاحب العمل. فعلى البواب أن يترك

Cass. Soc. 21 fev. 1990, Bull. civ., p. 71. Cass Soc, 25 oct., 1961, D. 1961, p. 752, (٧١) note G. Lyon - Caen.

السكن إذا أوقف عن عمله لأي سبب من الأسباب. وهذا على أساس أن السكن ليس إلا أداة من أدوات الإنتاج وأنه يجب على العامل أن يسلم لصاحب العمل هذه الأدوات عندما يوقف عقد عمله لأي سبب من الأسباب^(٧٢).

ونحن لا نعتنق هذا التحليل، ونميل إلى عدم تأثير الوقف في حق العامل في السكن وعدم حرمان العامل كقاعدة عامة من حقه في السكن، وذلك للاعتبارات التالية:

إنه لا يمكن اعتبار السكن المقدم للعامل في هذه الحالة كأداة من أدوات الإنتاج وإعطائه الأحكام نفسها الخاصة بأدوات الإنتاج، وذلك لأن للسكن خصوصيته على أساس أن العامل مقيم في هذا المكان ليس للعمل فقط وإنما للإقامة أيضا. ويدخل في السكن اعتباران؛ اعتبار الإقامة والارتباط بهذا المكان، فليس من المعقول أن يطلب من العامل أن يترك مسكنه مدة يومين أو أسبوع بسبب وقف عقد عمله لإجازة مرضية لكي يحل محله عامل آخر ليقوم في هذا المكان. في اعتقادنا أن السكن لا يمكن اعتباره كأداة من الأدوات الأخرى للإنتاج، كالسيارة بالنسبة لساعي البريد أو غيرها، لأن هناك من الأدوات ما تكون خاصة بالعمل وليست خاصة بالعامل نفسه، وأما السكن فهو عنصر ميسر للعمل ولضمان حسن تنفيذه. فالسكن يرتبط بالعمل وبشخص العامل. ولهذا السبب نرى أنه حتى مع اعتبار السكن أداة من أدوات الإنتاج (كما يطلق عليه بعض الفقه) فإن وقف عقد العمل يجب ألا يؤثر ولا يؤدي إلى حرمان العامل من الاستمرار في التمتع به. ولكن هذا الحكم يجب ألا يؤخذ على إطلاقه وإنما لا بد أن يقيد بمدة معينة ومعقولة يستطيع العامل خلالها أن يدبر أموره. فمن غير المعقول أن يتم في المقابل إلزام رب العمل بتوفير المسكن في حالات الوقف طويلة المدة، لأن ذلك سوف يكون فيه إرهاق وضرر جسيم لرب العمل. مثال ذلك، حالة الوقف بسبب انخراط العامل في التجنيد الإجباري أو الوقف

(٧٢) وفاء حلمي أبو جميل، المرجع السابق، ص ٨٣.

- Beraud, op. cit., p. 200. Artz, op. cit., p. 101.

بسبب مرض العامل الطويل الذي لا يرجى شفاؤه خلال فترة معقولة أو حالات الوقف الأخرى التي سوف تؤدي إلى فسخ العقد أو انتهائه. في هذه الحالات يؤثر الوقف على سكن العامل ويؤدي إلى حرمانه من هذا السكن.

إنّ فيجب علينا أن ننظر إلى كل حالة على حدة، والقاعدة في هذه الفرضية أن الوقف لا يؤثر في حق العامل في السكن ما دامت مدة الوقف معقولة ولا يستطيع العامل خلال هذه المدة البسيطة أن يبحث له عن مسكن آخر. أما إذا كنا بصدد حالات للوقف طويلة، فهنا مراعاة لمصالح رب العمل، فإن العدالة تقضي بالألا يلزم رب العمل بتوفير المسكن ويؤدي الوقف إلى حرمان العامل من مسكنه.

الفرض الثالث:

عندما يكون رب العمل ملزماً قانوناً بتوفير المسكن للعمال. مثال ذلك ما نصت عليه المادة (٤٦) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي، التي تقضي بأن: «على صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً في مناطق بعيدة عن العمران أن يوفر لهم السكن الملائم ومياه الشرب الصالحة ووسائل التموين، وذلك طبقاً لما يتفق عليه الطرفان...» (وأيضاً المادة (١٥) من قانون العمل الكويتي في القطاع النفطي)^(٧٣). في هذه الحالات فإننا نرى أن الوقف يجب ألا يؤثر في حق العامل في السكن لأن هذا الحق مرتبط بوجود عقد العمل أكثر من الأداء الفعلي للعمل، وبما أن الوقف لا يؤثر في العقد الذي يظل ساري المفعول ويحتفظ العامل بصفته كعامل في المشروع، فإن حقه في السكن يظل باقياً ولا يتأثر بوقف عقد عمله. على أساس أن هذا الالتزام التشريعي على رب العمل مرتبط وجوداً وعدمياً بعقد العمل.

(٧٣) حيث تنص على أن: «على جميع أصحاب الأعمال النفطية - ممن يستخدمون مائتي(٢٠٠) عامل على الأقل - توفير السكن الملائم للعمال وعائلاتهم، وتعويض من لم توفر لهم هذا السكن بمنحهم بدل سكن مناسب».

الفرض الرابع:

عندما يقدم السكن كجزء من الأجر، عندئذ يُعدُّ المسكن أجراً عينياً ويؤخذ بحسب الأصل أحكام الأجر. هذه الفرضية أثارت نقاشاً بين الفقه حول تأثير الوقف في حق العامل في السكن عندما يُعدُّ السكن من ملحقات الأجر^(٧٤).

ذهب اتجاه في الفقه إلى وجوب أن يأخذ المسكن أحكام الأجر الأساسي ومصيره نفسيهما. لأن المسكن يُعدُّ من ملحقات الأجر، وهو يدور مع الأجر وجوداً وعدمًا، فإذا اختفى الحق في الأجر يختفي معه الحق في السكن، على أساس أن الفرع يتبع الأصل. فإذا كنا بصدد حالة من حالات الوقف يستحق فيها العامل أجراً خلال مدة الوقف فإن السكن يبقى في هذه الحالة من حق العامل. أما إذا كنا بصدد حالة من حالات الوقف التي يحرم العامل فيها من الأجر بسبب عدم قيامه بأداء العمل فإن العامل يفقد بالتبعية حقه في السكن الذي يعد جزءاً من الأجر^(٧٥).

على أن الرأي الغالب في الفقه يرى عدم حرمان العامل من مسكنه حتى لو أدى الوقف إلى حرمان العامل من أجره، ولكنهم اختلفوا في تبرير ذلك^(٧٦). فمنهم من يبرر احتفاظ العامل بالمسكن استناداً إلى الاعتبارات الإنسانية والعملية إضافة إلى انتماء العامل إلى المشروع رغم وقف عقد العمل^(٧٧). ومنهم من يرى أن بقاء حق العامل في السكن رغم الوقف يرجع إلى أن الالتزام بتقديم المسكن إلى العامل من الالتزامات المستمرة التي لا تتأثر بوقف العقد ولا باختفاء رابطة التبعية، على خلاف الالتزام بدفع الأجر، حيث إنه من

(٧٤) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٨٧٦.

Artz, op. cit., p. 101.

(٧٥) ٧٥ - محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٨٨٦.

(٧٦) J. Traillard, op. cit., n. 23. J. Ghestin, op. cit., p. 391. Beraud, op. cit., p. 165. N. Saad, op. cit., p. 377. Odile Godard, op. cit., p. 9.

- رمضان غانم، المرجع السابق، ص ١٧٣. وفاء أبو جميل، ص ٨٣.

(٧٧) رمضان غانم، المرجع السابق، ص ١٣٧.

الالتزامات غير المستمرة ويتأثر بوقف العقد، لذا يجب عدم مد أحكام الأجر على المسكن في حالة وقف عقد العمل^(٧٨).

ونرى من جانبنا أنه يجب عدم حرمان العامل من مسكنه في هذه الفرضية حتى لو كان الوقف يرتب حرمانه من حقه في الأجر، وذلك لعدة تبريرات. بداية نقول إنه من المتعذر أن نطبق بالنسبة لحق العامل في السكن قاعدة أن الملحقات تتبع الأصل أو أن الفرع يتبع الأصل^(٧٩)، لأن ارتباط العامل بسكنه يجعل من المتعذر عملياً أن يطلب من العامل أن يترك سكنه في بعض حالات الوقف دون أجر. فالاعتبارات الإنسانية تأبى أن يطلب من المرأة التي مرضت نتيجة الحمل والوضع أن تترك منزلها خلال إجازتها المرضية لأن إجازتها دون أجر. فلذلك نقول إن هناك اعتبارات إنسانية وعملية تمنع من حرمان العامل من مسكنه في حالة وقف عقد العمل. والاعتبارات نفسها التي ذكرناها في الفرضية الثانية صالحة للاستناد إليها أيضاً.

لكن تمشياً مع قاعدة أن الضرورة تقدر بقدرها، فإنه يجب أن يحصر تطبيق هذا الحكم في حالات معينة وهي:

مثلا حالات الوقف قصيرة المدة، وحالات الوقف بأجر المنصوص عليها تشريعياً، أما حالات الوقف دون أجر وطويلة المدة أو التي سوف تنتهي إلى فسخ عقد العمل فليس من المعقول أن يطلب من رب العمل إبقاء العامل في مسكنه.

نستطيع أن نلخص الفرضيات السابقة في أثر الوقف في حق العامل في السكن بأن الوقف لا يؤثر بحسب الأصل في حق العامل في السكن، سواء أكان السكن من أدوات الإنتاج أم كان مقرراً تشريعياً كحق للعامل أو كجزء من الأجر. فيبقى العامل في مسكنه رغم وقف عقد العمل، إلا إذا كنا بصدد حالات

Beraud, op. cit., p. 177.

(٧٨)

J. Ghestin, op. cit, p. 391.

(٧٩)

للوقف طويلة المدة أو التي سوف تنتهي إلى فسخ عقد العمل، فهنا من غير المنطقي أن يطلب من رب العمل إبقاء العامل في مسكنه طوال هذه المدة.

إذا كان الوقف يؤدي إلى إعفاء طرفي عقد العمل من التزاماتهما الرئيسية، فيعفى العامل من أداء العمل المتفق عليه ويعفى رب العمل من دفع الأجر. إلا أن هذه القاعدة قد ترد عليها بعض الاستثناءات فيما يتعلق بالإعفاء من دفع الأجر، والتي تقرر بنصوص تشريعية أو باتفاقات الأطراف^(٨٠). ونتيجة للطابع الحيوي والاجتماعي والإنساني للأجر نجد أن المشرع الكويتي في قانون العمل في القطاع الأهلي قد يكفل استمرار الأجر رغم عدم أداء العامل لعمله ورغم وقف العقد مثلاً: خلال الإجازة السنوية (م٣٨) أو الإجازة الرسمية (م٣٦) أو إصابة العمل وأمراض المهنة (م٦٣ و٦٧)^(٨١). وفي هذه الحالات يتقاضى العامل أجره بحكم القانون دون أن يتحقق سببه، خلافاً لمبدأ التقابل بين الأجر والعمل^(٨٢). أيضاً من الممكن أن تنص الاتفاقيات الجماعية أو اتفاق الأطراف على إلزام رب العمل على دفع الأجر خلال فترة الوقف، مثلاً في حالة إجازة الحج في القانون الكويتي أو إجازات المهمات العلمية والدورات التدريبية وغيرها.

نستخلص في النهاية أن الوقف يؤدي إلى اختفاء الالتزامات الأساسية كقاعدة عامة، سواء أكان الوقف راجعاً إلى رب العمل أم إلى العامل فيعفى رب

J. Ghestin, op. cit., p. 390. Artz, op. cit., p. 101.

(٨٠)

- رمضان غانم، المرجع السابق، ص ٩٥. حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٦٩.

(٨١) وفيما يتعلق بالقانون الفرنسي فإننا نجد في كثير من حالات الوقف يلزم المشرع فيها رب العمل بدفع الأجر على الرغم من عدم أداء العامل لعمله، مثلاً: الإجازات الرسمية والإجازات السنوية، والإجازات المرضية والوضع والإجازة لبعض الأحداث العائلية والإعفاء من العمل خلال فترة الإنذار والمشاركات النيابية والمشاركة في القضاء العمالي. انظر ذلك:

“Droit du travail, droit vivant”, 5 éd., éditions liaisons, 1996, p. 124. Gerard Lyon - Caen, “Droit du travail”, le Salaire, T. II, 2eme. éd., p. 326. Jean Pelissier, op. cit., 397.

(٨٢) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٤٦٠.

العمل من تقديم العمل، وفي الحالة الثانية يعفى العامل من أداء العمل المتفق عليه ويعفى رب العمل كأصل عام من دفع الأجر. ولكن على الرغم من اختفاء هذه الالتزامات الأساسية فإن هناك التزامات ثانوية تظل باقية ويلتزم الأطراف باحترامها.

ثانياً: بقاء الالتزامات الثانوية أثناء فترة الوقف:

على الرغم من وقف عقد العمل فإن الرابطة العقدية تظل قائمة بين العامل وصاحب العمل ويبقى العامل منتمياً إلى المشروع، وهو ما يستتبع بقاء بعض الالتزامات الثانوية على العامل وصاحب العمل. وبقاء هذه الالتزامات الثانوية على طرفي العقد يجد أساسه في تطبيق المبدأ العام الذي يسود تنفيذ العقود عامة ألا وهو مبدأ حسن النية (م ١٩٧ مدني كويتي)^(٨٣). حيث يجب على العامل وعلى رب العمل أن يلتزما في تنفيذ عقد العمل ما يقتضيه مبدأ حسن النية. وهذا المبدأ يفرض على العامل وعلى رب العمل عدة التزامات رغم وقف عقد العمل.

فيجب على طرفي العقد أن يلتزما فيما بينهما حدود الأدب والاحترام في التعامل. سواء أثناء سريان العقد أو حتى أثناء وقفه. وهذا الالتزام يفرض على طرفي عقد العمل عدم «إتيان أي سلوك أو تصرف يتنافى مع الاحترام الإنساني أو الشخصي أو الحياة الخاصة للأطراف»^(٨٤). ويحتم أيضاً المحافظة على أسلوب الأدب واللباقة في الكلام بين الأطراف. فلا يجوز مثلاً للعامل أثناء تمثيله النقابي أو في أي مناسبة أخرى أن يوجه الشتائم أو الكلام غير اللائق إلى رب

(٨٣) «يجب تنفيذ العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام، وبطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل». تمييز، ٢٢/١١/١٩٩٤، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٤٧. وفي المعنى نفسه حكمان، تمييز، ٢/٧/١٩٩٥، تمييز، ٤/٣/١٩٩٥، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٤٧.

(٨٤) رمضان عبدالله غانم، المرجع السابق، ص ١٢٠.

العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يوجه ألفاظاً نابية للعامل سواء أثناء أوقات العمل أو خارجها.

وتطبيق مبدأ حسن النية يتفرع عنه أن يلتزم العامل بالإخلاص والولاء لصاحب العمل. ومقتضى هذا الالتزام «الامتناع عن كل عمل يضر بصاحب العمل، والقيام بكل ما يؤدي إلى حماية مصالحه»^(٨٥). فوفقاً لهذه المبادئ، يلتزم العامل بالحفاظ على أسرار العمل وعدم إفشائها للغير. ولا يقتصر التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل على فترة تنفيذ العقد، وإنما يمتد الالتزام ليشمل أيضاً فترة وقف العقد ويستمر حتى بعد انقضاء العقد. والأسرار التي يلتزم العامل بعدم إفشائها هي الأسرار المتعلقة بالعمل والتي يطلع عليها العامل بسبب عمله أو بمناسبته. والالتزام يقتصر على إفشاء الأسرار للغير، ولا يحول دون استفادة العامل من هذه الأسرار لنفسه^(٨٦). فلا يجوز للعامل أن يدلي بمعلومات عن المركز المالي للشركة التي يعمل بها أو أن يدلي بمعلومات عن مستوى أرباح الشركة إلى مصلحة الضرائب دون إذن صاحب العمل، أو أن يقوم بإخبار عملاء الشركة عن سعر التكلفة للمواد التي تبيعها الشركة... وغيرها.

كما يلتزم العامل أثناء فترة وقف عقد العمل بعدم منافسة رب العمل، فهذا الالتزام لا يقتصر على فترة تنفيذ العقد وإنما يظل باقياً رغم وقف عقد العمل، حيث إن الالتزام يجد مصدره في عقد العمل الذي يظل قائماً رغم الوقف. فلا يجوز للعامل أن يقوم بمنافسة رب العمل أثناء فترة الوقف، كأن يتخذ أثناء فترة الوقف من العمل الذي يزاوله لدى رب العمل حرفة له، أو أن يلتحق بالعمل لدى رب عمل آخر منافس أو أن يسهم في رأس مال شركة تنتج السلعة نفسها التي ينتجها صاحب العمل.

(٨٥) ديران وفيتو، جزء ٢، فقرة (٣١٨) مشار إليه لدى؛ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٤١٥.

(٨٦) عبدالودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩، ص ١٨٦. عبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص ٢٢٣، جمال فاخر النكاس، المرجع السابق، ١٦٥.

ولكن السؤال يثور حول مدى إمكانية اشتغال العامل لدى رب عمل آخر خلال فترة الوقف؟

الواقع أن القاعدة العامة أن العامل حر في أن يعمل في أوقات فراغه لدى رب عمل آخر، وهذه الحرية تمتد لتشمل فترة وقف عقد العمل. فيستطيع العامل أن يعمل لدى رب عمل آخر أثناء فترة وقف عقد عمله. لكن هذه الحرية ليست مطلقة وإنما مقيدة بعدة قيود. حيث يجب ألا يكون هناك مانع قانوني أو اتفاقي يمنع العامل من الاشتغال لدى رب عمل آخر في أوقات فراغه أو أثناء وقف عقد عمله. فقد يرغب صاحب العمل أن يدخر العامل جهده كله له وأن يبقى تحت إمرته وتوجيهه خلال فترات الوقف، فيشترط رب العامل على عماله عدم تعاقدهم مع رب عمل آخر خلال هذه الفترات. والقيد الثاني إن هو ألا يؤدي عمل العامل لدى رب عمل آخر إلى الإخلال بالالتزامات الناشئة عن عقد عمله. مثلاً كأن يعمل لدى رب عمل آخر منافس لصاحب العمل الأصلي، في هذه الحالة يكون العامل قد أخل بالتزامه بعدم منافسة صاحب العمل. أو أن يترتب على العمل منافسة صاحب العمل الأصلي إذا كان العامل يعمل لحسابه الشخصي. أما القيد الثالث فهو ألا يكون هناك تعارض بين العمل لدى رب عمل آخر وسبب وقف عقد العمل الأصلي، فقد يكشف العمل الآخر زيف السبب الذي من أجله أوقف العقد الأول. مثلاً أن يكون العمل الآخر الذي يقوم به العامل أثناء فترة وقف عقد العمل للإجازة المرضية مماثلاً لعمله الأصلي الذي أوقف بسبب المرض، وهذا يظهر زيف مرض العامل أو أن يكون عقد العمل قد أوقف بسبب إجازة الحج ويقوم العامل بالعمل لدى رب عمل آخر خلال هذه الفترة، فهذا يظهر أن العامل لم يذهب إلى الحج وإجازة الحج كانت صورية. فيجب إذن البحث في كل حالة على حدة، والنظر فيما إذا كان عمل العامل لدى رب عمل آخر يتعارض مع سبب الوقف من عدمه. وإذا قام العامل بالعمل لدى رب عمل آخر بالمخالفة لهذه القيود فإنه يكون قد ارتكب خطأً جسيماً يستحق عنه أن يفصل من عمله دون إنذار أو مكافأة. وفقاً للمادة (٥٥) قانون العمل الكويتي).

وإذا لم يكن هناك تعارض بين العمل الآخر ووقف عقد العامل فليس هناك ما يمنع من أن يقوم العامل بالعمل لدى رب عمل آخر تمشيئاً مع المبدأ العام وهو الجوازية. فمثلاً يستطيع سائق سيارة نقل في الصباح، أن يعمل حارساً لدى رب عمل آخر أثناء وقف عقد عمله نتيجة لحادثة عمل. أو عاملة كانت تعمل ممرضة لمدة ٢٢ ساعة متواصلة لمرة واحدة أسبوعياً أن تعمل أثناء إجازتها المرضية كمديرة مطعم لدى صاحب عمل آخر، وخصوصاً إذا كانت ساعات العمل والجهد أقل بالنسبة للعاملة^(٨٧).

الفرع الثاني

أثر الوقف في السلطة التأديبية لصاحب العمل

ذكرنا مراراً بأن الوقف لا يؤدي إلى انقضاء الرابطة العقدية، بل يبقى عقد العمل ساري المفعول ويبقى العامل منتظماً للمشروع وملتزمًا ببعض الالتزامات أثناء فترة وقف عقد العمل. لذا فإن السلطة التأديبية لرب العمل لا تختفي أثناء فترة وقف العقد، وإنما يحتفظ بها صاحب العمل ولكنها تكون مخففة أو مقيدة أثناء فترة الوقف.

والمقصود بالسلطة التأديبية لرب العمل سلطته في توقيع الجزاء على العامل نتيجة مخالفته لعقد العمل. في البداية نقول إن هذه السلطة باقية لرب العمل أثناء وقف عقد العمل ولا تختفي كما يذهب بعض الشراح الذين يؤسسون الوقف على اختفاء رابطة التبعية وما تتضمنه من سلطة رب العمل في توقيع الجزاء على العامل^(٨٨). فمن جهة من حق صاحب العمل أن يمارس سلطته التأديبية أثناء فترة الوقف على العامل نتيجة لارتكابه مخالفات سابقة على وقف العقد. فمثلاً قد يرتكب العامل مخالفة قبل خروجه في إجازة مرضية، فيستطيع رب العمل أن يوقع عليه جزاءً أثناء إجازته نتيجة لهذه المخالفة. ومن جهة أخرى فإن لصاحب العمل أيضاً أن يعاقب العامل عن أخطاء ارتكبها أثناء فترة وقف لصاحب العقد،

Cass. Soc. 23 novembre, 1977, n. 636. p. 506. Gaz. Pal. 1978, I, Somm. 95.

(٨٧)

Beraud, op. cit., p. 87.

(٨٨)

والسبب في ذلك أن العامل يبقى أثناء فترة الوقف منتظماً إلى المشروع وملتزمًا ببعض الالتزامات. فمثلاً لو قام العامل بإفشاء بعض أسرار العمل خلال فترة الوقف، أو قام بمنافسة رب العمل أو قام بإعاقة زملائه العمال المستمرين في العمل. في هذه الحالات يكون العامل قد خالف ما التزم به خلال فترة الوقف ويحق لرب العمل ممارسة سلطته التأديبية في مواجهته عنها^(٨٩).

لكن لأن العامل يعفى خلال فترة الوقف من أداء العمل، ومن ثم تخف علاقة التبعية إلى حد ما في هذه الفترة نتيجة لغياب العامل فإن السلطة التأديبية تفقد قوتها فيما يتعلق بأداء العمل وتنفيذه.

وقد تقيد هذه السلطة تشريعياً في بعض حالات الوقف على الرغم من ضعفها. فنجد أن المشرعين الكويتي والفرنسي قد وضعاً بعض القيود على السلطة التأديبية لرب العمل خلال فترة وقف العقد. فمثلاً نجد أن المشرع الكويتي في المادة (٥٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي قد حظر على رب العمل أن يمارس حقه بفسخ عقد العمل وفقاً للمادة (٥٣) أثناء مرض العامل أو إصابته. أيضاً يضع المشرع الكويتي بعض العقوبات على رب العمل أو من يقوم مقامه عندما يقوم بفصل عامل أو توقيع أي عقوبة عليه نتيجة قيامه بأعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة (م٧٨). أما المشرع الفرنسي فقد وضع قيوداً عدة على السلطة التأديبية لرب العمل، ومنها حظر فصل العاملة من الخدمة أثناء فترة وقف عقد عملها بسبب الحمل أو الولادة (م ل ٢٧/١٢٢)، وحظر إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل أثناء فترة إضراب العمال إلا إذا صدر خطأً جسيم من العامل (م ١/٥٢١) واستلزم الحصول على إذن من مفتشي العمل لفصل من يشغل منصباً قيادياً من العمال (م/١٢٢/٤١٨ من قانون العمل الفرنسي). وأيضاً منع فصل العامل إلا في حالة الخطأ الجسيم وفي حالة المرض أو الإصابة (م ٣٢/١٢٢)^(٩٠).

Odile Godard, op. cit., p. 7.

(٨٩)

رمضان غانم، المرجع السابق، ص ١٥٩.

Cass. Soc 18 Oct. 1989, Bull. civ., R. 602. Cass. soc. 5 jan 1973, juris. Soc.

UIMM, p. 215, p. 67.

Odile Godarel, op. cit., p. 7.

(٩٠)

ففي هذه الحالات (سواء في القانون الكويتي أو الفرنسي) فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل بسبب وقف عقد العمل. فلا يستطيع أن ينهي العقد بسبب مرض العامل أو إصابته أو بسبب الوضع والولادة، أو الإضراب أو ممارسة العمل النقابي. لكن هذا الحظر لا يشمل ما يرتكبه العامل من أخطاء أثناء فترة الوقف كأن ترتكب المرأة العاملة خطأ جسيماً لا يتعلق بحالة الحمل والولادة فإن من حق صاحب العمل أن يوقع الجزاء المناسب عليها حتى لو كان الفصل. فالمحظور هنا أن يكون سبب الفصل هو الحمل أو الولادة أي سبب الوقف نفسه، ومن جهة أخرى فإن حظر إنهاء العقد ليس مطلقاً على صاحب العمل، وإنما هو مرتبط بمدة وقف العقد، أي بالمدة التي يستطيع فيها العامل أن يتغيب عن عمله. وهذه المدة تحددها النصوص التشريعية أو الاتفاق. فمثلاً إذا استنفد العامل إجازته المرضية ولم يشف ولم يستطع العودة إلى عمله فإنه لا يكون هناك قيد على رب العمل في إنهاء عقد العمل.

نستخلص إذن أن وقف عقد العمل لا يؤدي إلى اختفاء السلطة التأديبية لرب العمل، فهي تظل باقية ولكنها تصاب بشيء من الضعف خلال فترة الوقف وتكون في بعض الحالات مقيدة.

الفرع الثالث

أثر الوقف بعد انتهاء مدته

إذا كان من آثار الوقف أن يؤدي أثناء سريانه إلى إعفاء طرفي العقد من بعض الالتزامات وبقاء بعضها الآخر، فإنه قد يبدو مهماً للغاية أن تتم معالجة أثر الوقف بعد انتهاء مدته. ويكون ذلك من خلال معرفة أثر الوقف على مضمون العقد؟ بمعنى هل يؤدي انتهاء الوقف إلى أي تعديل في اتفاق طرفي عقد العمل؟ ومن جهة أخرى من خلال معرفة أثر الوقف على مدة العقد؟ هل تتم إطالة العقد لمدة مماثلة للمدة التي استمر فيها وقف العقد؟ وهل تؤخذ في الاعتبار مدة الوقف عند احتساب أقدمية العامل في المشروع؟ وما أثر انتهاء الوقف في الحقوق المقررة للعامل في التأمينات الاجتماعية؟ بمعنى هل تدخل مدة الوقف ضمن مدة اشتراك العامل في التأمين الاجتماعي؟ وهل يستمر

التزام رب العمل والعامل في دفع الاشتراك إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء توقف العقد؟. سوف نحاول أن نعالج هذه الموضوعات ونوضح موقف القانون الكويتي منها.

أولاً: أثر الوقف في مضمون العقد:

نتيجة لما للوقف من طبيعة وقتية، فإن الأصل أن يستأنف العقد نشاطه بمجرد زوال سبب الوقف ويرتب العقد آثاره كافة. فتعود الالتزامات الموقوفة إلى السريان، ويلتزم طرفا العقد بالعودة إلى تنفيذه واستئناف العمل به بمجرد انتهاء مدة الوقف^(٩١). فيلتزم العامل بالعودة إلى عمله بمجرد زوال سبب الوقف ويلتزم رب العمل بتمكين العامل من العمل وتسليمه عمله الذي كان يشغله قبل الوقف، إذا أخل أحد الطرفين بذلك عُذَّ مسئولاً عن فعله، فإذا لم يعد العامل إلى عمله بعد انتهاء الوقف عُذَّ مَخْلاً بالتزامه، مما يعطي لصاحب العمل الحق في توقيع الجزاءات عليه. وفي المقابل فإنه إذا رفض رب العمل دون سبب مشروع تمكين العامل من عمله بعد زوال سبب الوقف لسبب غير مشروع عُذَّ مَخْلاً بالتزامه ويعد فعله هذا من قبيل الفصل التعسفي الذي يعطي الحق للعامل في المطالبة بالتعويض بالإضافة إلى حقوقه الأخرى.

والأصل أن استئناف العمل يكون فوراً عند انتهاء مدة الوقف إلا إنه قد يمنح العامل مهلة للعودة بعد انتهاء سبب الوقف، كما في حالة انتهاء فترة التجنيد الإجباري^(٩٢). أو أن تتوقف عودته على إجراء معين كزيارة الطبيب

(٩١) نبيل سعد، المرجع السابق، ص ٣٨٩.

(٩٢) كما هو معمول به في القانون الكويتي، حيث تنص المادة (٢٣) من المرسوم بالقانون رقم (١٠٢) لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة الإلزامية والاحتياطية على أن: «يحتفظ للمجنّد أو الاحتياطي بوظيفته أو عمله طوال مدة وجوده في الخدمة الفعلية كما يحتفظ له بما يستحقه من علاوات وترقيات، وتدخل هذه المدة في حساب المعاش أو المكافأة. وعلى الجهات الحكومية وغير الحكومية إعادة المجنّد أو الاحتياطي إلى وظيفته أو عمله المحتفظ له به إذا طلب ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه، ويبدأ حقه في =

المختص وتقديم تقرير يفيد قدرته على استئناف العمل كما في حالة الوقف بسبب المرض أو الإصابة.

والأصل أن يستأنف العقد بالشروط والبنود نفسها التي كانت موجودة قبل الوقف دون أي تعديل. ويستأنف العقد على وجه لا يمكن التمييز معه بين عقد عاد إلى التنفيذ بعد وقفه وعقد لم يقف على الإطلاق عن تنفيذ آثاره^(٩٣). فلا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتعديل شروط العقد، كأن يقوم بزيادة ساعات العمل أو أن يفرض على العامل عملاً آخر أو أن يضعه في وظيفة أدنى من وظيفته الأصلية، وإنما يجب عليه أن يمكن العامل من القيام بالوظيفة نفسها التي كان يشغلها قبل وقف عقد عمله. فالقوة الملزمة للعقد تحول دون فرض هذه التعديلات على العامل وإنما لا بد من موافقته عليها^(٩٤). ويستثنى من ذلك

= المرتب من تاريخ إعادته لعمله أو وظيفته أو تاريخ تقديم نفسه لجهة عمله أي التاريخين أقرب.

ولا يحول وجود المجدد أو الاحتياطي في الخدمة الفعلية دون تعيينه في أي وظيفة أو عمل».

وفي القانون المصري (م٤٣) من القانون رقم (١٢٧) لسنة ١٩٨٠ بشأن الخدمة العسكرية والوطنية.

(٩٣) وفاء أبو جميل، المرجع السابق، ص ٩٨. «إذا كانت الاستحالة مؤقتة وزالت في وقت يكون فيه تنفيذ الالتزام غير متعارض مع الغرض الذي من أجله وجد الالتزام، فإن هذه الاستحالة المؤقتة لا ينقضي بها الالتزام، بل هي تقتصر على وقفه إلى أن يصبح قابلاً للتنفيذ بزوال هذا الطارئ وتستأنف الالتزامات المؤجلة سيرها، فلا يكون لذلك الحادث الطارئ من أثر على قيام العقد الذي يبقى شريعة المتعاقدين التي تحكم العلاقة بين أطرافه». تمييز، ١٩٩٦/٦/٤، مجموعة القواعد التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٦١.

(٩٤) «من المقرر أن العقد بمثابة القانون بالنسبة لأطرافه، فلا يجوز لأيهما أن يستقل بنقضه أو تعديل أحكامه إلا في حدود ما يسمح به الاتفاق أو يقضي به القانون». تمييز كويتي، ١٩٩٥/١/٢٤، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٢٩. «يجب تنفيذ =

التعديل الأفضل للعامل، كما لو أبرم عقد عمل جماعي أو صدر قانون جديد يقوم بتخفيض عدد ساعات العمل أو يقرر حقوقاً جديدة للعامل. فإن هذا التعديل يسري في مواجهة رب العمل أو أن يكون التعديل في مضمون العقد جاء بناء على توصية من الطبيب بتخفيض ساعات عمل العامل اليومية أو نقل العامل لوظيفة أخرى أقل مجهوداً، وذلك نتيجة لما تركه مرض العامل أو إصابته من آثار بعد شفائه.

إذا كان الوقف بحسب الأصل لا يؤثر في مضمون الاتفاق أو العقد، بمعنى أن العقد، بعد انتهاء مدة الوقف، يعود إلى السريان وإلى ترتيب آثاره كافة دون تعديل، كما لو كان العقد لم يوقف أصلاً من قبل، فثمة تساؤل قد يثار في هذا الخصوص، حول النظر في مدى تأثير الوقف في مدة العقد، وما إذا كان يترتب عليه تعديل مدة العقد بحيث يمدد العقد فترة مساوية لفترة الوقف؟

ثانياً: أثر الوقف في مدة العقد:

يختلف أثر انتهاء الوقف في مدة العقد بحسب إذا ما كان العقد محدد المدة أو لا.

إذا كنا بصدد عقد عمل محدد المدة، فإنه ينقضي بحسب الأصل عند حلول أجل الانتهاء. فلا يؤدي الوقف إلى إطالة مدة العقد، فليس من فلسفة الوقف أن يمدد العقد فترة تساوي مدة الوقف. فإذا حل أجل انقضاء العقد خلال فترة الوقف فإن العقد ينتهي عند هذا الأجل فلا يتأثر العقد بما طرأ عليه من وقف، حيث إن إطالة العقد فترة تساوي مدة الوقف تُعدُّ تعديلاً جوهرياً

= العقد طبقاً لما يتضمنه من أحكام على أن يتمشى طريقة التنفيذ مع ما يقتضيه حسن النية وشرف التعامل وهو ما تقرره المادة (١٩٧) من القانون المدني». محكمة التمييز، ١٩٩٤/١١/٢٢، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز، في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٤٧. في المعنى نفسه، تمييز، ١٩٩٥/٢/٧، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز، في المواد التجارية والمدنية، القسم الثالث، المجلد الثالث، يوليو ١٩٩٩، ص ٢٤٧.

للعقد لا يتم إلا من خلال اتفاق الطرفين عليه، فلا يستطيع أحد طرفي العقد أن يجبر الطرف الآخر على هذا التعديل. وتطبيق لذلك فإن العقد الذي يبرم بين الممثل ومدير المسرح لمدة معينة، ينتهي بانتهاء مدته، حتى لو وقع أجل الانتهاء أثناء وقف العقد، فالوقف لا يمنع انقضاء العقد. وبذلك يختلف وقف العقد عن وقف التقادم، فوفقاً لنظام الوقف فإن العقد ينتهي بانتهاء مدته حتى لو كان سبب الوقف مازال قائماً، فالوقف لا يؤدي إلى وقف احتساب مدة العقد وعودة هذه المدة للسريان، بعد زوال سبب الوقف، كما هو معمول به في نظام التقادم^(٩٥). ومرد ذلك أن الوقف لا يرد على العقد ذاته وإنما يرد على بعض الالتزامات العقدية، فالعقد يبقى ساري المفعول بين طرفيه، ويبقى العامل منتظماً إلى المشروع. على أن ذلك لا يمنع من إمكان وجود اتفاق بين طرفي العقد أو وجود نص تشريعي - كما هو معمول به في فرنسا بالنسبة لاستدعاء العامل للانخراط في السلك العسكري - يسمح بإطالة مدة العقد بقدر مدة الوقف أو بتجديد العقد مدة مماثلة^(٩٦).

أما إذا كنا بصدد عقد عمل غير محدد المدة فإن مشكلة تأثير انتهاء الوقف في مدة العقد غير مثارة في هذه الحالة، حيث إن الطرفين لم يضعوا مدة محددة لانتهاء العقد، فعند زوال سبب الوقف يعود العقد إلى السريان والتنفيذ إلى أن تنتهي باتفاق طرفيه أو لأي سبب آخر. ولكن التساؤل يثور في هذا الصدد عن الحكم فيما إذا طرأ سبب من أسباب الوقف خلال فترة الإخطار لإنهاء العقد؟ ومدى حق العامل أو صاحب العمل في إنهاء العقد بإرادته المنفردة أثناء فترة الوقف؟.

بالنسبة للتساؤل الأول فإن مهلة الإخطار تكون محددة سلفاً فلا يؤثر في هذه المدة ما قد يتخللها من وقف لعقد العمل. فلو قام رب العمل بإخطار العامل

(٩٥) حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٧٠.

(٩٦) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٤٩٥. رمضان غانم، المرجع السابق،

ص ٢٠٦. وفاة أبو جميل، المرجع السابق، ص ٨٦.

- J. Ghestin, op. cit., p. 393. Artz, op. cit., 102.N. Saad, op. cit., p. 366.

برغبته في إنهاء العقد وأصيب العامل بمرض معين أوقف على أساسه، فإن العقد ينتهي بانتهاء مهلة الإخطار ولا يمتد إلى مدة مساوية لمدة الوقف، فرب العمل أعلن رغبته بإنهاء الرابطة العقدية وأخطر العامل بذلك، فلا تقف هذه المدة بسبب الوقف أو غيرها.

فعند حلول نهاية مهلة الإخطار ينتهي العقد بغض النظر عما إذا كان العقد نافذاً أو موقوفاً في هذه الفترة^(٩٧).

أما عن مدى حق العامل أو رب العمل في إنهاء العقد بإرادته المنفردة خلال فترة الوقف، فمن المعلوم أن عقد العمل غير محدد المدة يعطي لطرفيه حرية إنهائه بإرادتهما المنفردة مع ما يتطلبه القانون من إجراءات، كمهلة الإخطار وأن يكون الإنهاء في وقت ملائم. إلا أن الحكم قد يختلف فيما إذا كان الإنهاء من قبل العامل أو من قبل صاحب العمل. فيستطيع العامل في أي وقت، سواء أكان العقد موقوفاً أم نافذاً أن ينهي العقد بإرادته المنفردة، وهذا الحق متعلق بالنظام العام لا يجوز تقييده، أو حرمان العامل منه وإلا كان العقد مؤبداً بالنسبة له، وهو ما لا يجوز. ولكن يجب على العامل أن يراعي إجراءات الإنهاء، وهي مهلة الإخطار السابقة على الإنهاء وألا يكون الإنهاء في وقت غير ملائم لرب العمل. أما فيما يتعلق برب العمل فإن له أيضاً الحق وفق فلسفة عقد العمل غير محدد المدة أن ينهي العقد بإرادته المنفردة مع مراعاة الإجراءات اللازمة لذلك، وألا يكون مستنداً في الإنهاء إلى السبب نفسه الذي أدى إلى وقف عقد العمل، حيث رأينا سابقاً أن المشرع قيد رب العمل في إنهاء العقد في بعض حالات الوقف، كالمرض والإصابة مثلاً. ولكن ليس هناك ما يمنع من أن يقوم رب العمل بإنهاء العقد لسبب آخر غير سبب الوقف نفسه، حيث إن العامل يبقى خلال فترة الوقف ملتزماً ببعض الالتزامات، فقد يجد رب العمل في مخالفة هذه الالتزامات تبريراً لفسخ العقد بإرادته المنفردة. فيبقى لرب العمل الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة مع مراعاة القيود السابقة.

(٩٧) رمضان غانم، المرجع السابق، ص ٢٠٨.

- N. Saad, op. cit., p. 368.

نستخلص إذن أنه في عقد العمل غير محدد المدة لا يثير الوقف أي مشكلة بالنسبة لمدة العقد أو لمقدار كم الالتزامات الناشئة عن العقد، وأن العقد يعاود نشاطه وتنفيذه بمجرد انتهاء سبب الوقف.

وإذا كان الوقف لا يؤثر في مدة العقد، فإن السؤال يثور عما إذا كانت مدة الوقف تدخل ضمن مدة خدمة العامل، أي عند احتساب أقدمية العامل في المنشأة هل تحسب مدة الوقف ضمن مدة الأقدمية؟.

ثالثاً: أثر الوقف في الأقدمية وبعض الحقوق المرتبطة بها:

العبرة في احتساب أقدمية العامل هي بانتمائه وارتباطه بالمشروع وليس بمدة العمل الفعلي للعامل. وعلى ذلك فإن الوقف لا يؤثر في أقدمية العامل بل تحسب مدة الوقف في أقدمية العامل ويستحق عنها جميع الحقوق المرتبطة بالأقدمية من علاوات وترقيات وغيرها. فليس من المنطقي أن تمحي فترات الإجازة المرضية أو السنوية أو غيرها من فترة ارتباط العامل بالمشروع، فالعقد ساري المفعول لا يقف ويبقى العامل منتمياً إلى المشروع، فتحسب أقدميته من تاريخ انتمائه إلى المشروع بغض النظر عن مدة الأداء الفعلي لعمل العامل.

لكن قد تكون هناك بعض الحقوق أو الميزات العمالية المرتبطة بالأقدمية وتشتترط مدد خدمة فعلية وليس مجرد الانتماء للمشروع، بمعنى أنه أحياناً تحتسب الأقدمية لحصول العامل على بعض الامتيازات على أساس الأداء الفعلي، أي الفترات التي أدى فيها العامل العمل فعلاً ولا تحسب من ضمنها فترات الغياب أو مدد وقف عقد العمل، في هذه الحالة تحسب مدة الأقدمية على أساس الأداء الفعلي، بمعنى أنه لا تحتسب مدة الوقف عند احتساب الأقدمية وإنما تحسب المدد السابقة واللاحقة على وقف عقد العمل حتى يستطيع العامل أن يتمتع بهذه المزايا. فمثلاً لكي يتمتع العامل بالإجازة السنوية لا بد أن يكون قد أمضى سنة كاملة في العمل الفعلي ولا تدخل في حساب السنة فترات الوقف، ما لم يقض القانون بخلافه^(٩٨).

(٩٨) حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٧١.

لكن معيار الأداء الفعلي لاحتساب الأقدمية بدأ يتقلص، وذلك بسبب التدخل التشريعي، وخصوصاً في فرنسا واعتبار كثير من حالات الوقف مدداً للعمل الفعلي واحتسابها ضمن مدة الأقدمية حتى يستطيع العامل التمتع بالمزايا المرتبطة بالأداء الفعلي للعمل. فمثلاً فيما يتعلق بالوقف نتيجة للولادة عدّها المشرع مشابهة لفترات العمل الفعلي (م ١٢٢ / ١/٢٦)، والأمر نفسه بالنسبة لوقف العقد لممارسة العمل النقابي (م ١/٣١٢) والترشيح للأعمال البرلمانية ولمجلس الشيوخ وحالات الوقف بسبب المرض أو الإصابة والوقف لتعليم الأولاد (م ١٢٢/٦/٢٨) وغيرها من حالات الوقف^(٩٩).

رابعاً: أثر انتهاء الوقف في الحقوق المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية:

إن نظام التأمين الاجتماعي يوفر حماية تأمينية للعامل ضد مخاطر المرض والشيخوخة والوفاة والعجز وإصابة العمل نظير اشتراكات تدفع إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية بصفة دورية ومستمرة، وتخصم هذه الاشتراكات كنسبة من أجر العامل إضافة إلى نسبة يتحملها رب العمل. والسؤال الذي يثار في هذا الصدد، يتعلق بتحديد أثر الوقف في التزام رب العمل بدفع اشتراكات التأمين خلال فترة الوقف؟ إذا كانت أقدمية العامل تحسب له من تاريخ انتمائه إلى المشروع، واعتبار مدة الوقف داخله ضمن أقدمية العامل، فهل هذه المدة تدخل ضمن مدة اشتراك العامل في نظام التأمين الاجتماعي؟ واحتساب هذه المدة يتوقف بالطبع على دفع الاشتراكات، فهل تدفع اشتراكات التأمين عن مدة الوقف؟

أمام خلو التشريع الكويتي من نص مماثل للمادة (١٣٣) من قانون التأمين الاجتماعي المصري، والتي تفرض على صاحب العمل أن يقوم بسداد الاشتراكات كاملة إذا كان عقد العمل موقوفاً واعتبار ذلك من قبيل القرض على العامل^(١٠٠). فإننا نعتقد أن الحكم ليس واحداً لكل حالات الوقف وإنما تجب التفرقة بين حالات الوقف التي تكون بأجر وبين الحالات الأخرى التي تكون من

(٩٩) انظر في ذلك، رمضان غانم، المرجع السابق، ص ٢٢٩.

- Odile Godard, op. cit., p. 10.

(١٠٠) رمضان غانم، المرجع السابق، ص ١٣٩.

دون أجر. فبالنسبة لحالات الوقف المأجورة ليس هناك أي مشكلة في ذلك وإنما يقوم رب العمل بدفع الاشتراك من خلال خصم نسبة العامل من أجره ودفع حصته في ذلك. فلا تتوقف عملية دفع اشتراكات التأمين لأنها مرتبطة بالأجر (م/١١/أ، ب من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦). وفيما يتعلق بحالات الوقف غير المأجورة، فنرى أنه ما دام رب العمل قد أعفى من دفع الأجر فإن ذلك يشمل ملحقاته؛ ومنها دفع اشتراكات التأمين لأنها من الالتزامات المرتبطة بالأجر، ويكون للعامل في هذه الحالة الخيار إن أراد إدخال مدة الوقف ضمن مدة اشتراكه في هذا النظام أن يقوم بنفسه بدفع الاشتراك كاملاً، أي حصته وحصّة رب العمل. وبعبارة أخرى فإن وقف عقد العمل (في حالة الوقف غير المأجور) يؤدي إلى تحرر رب العمل من دفع اشتراك التأمين لصالح العامل، وتكون مدة الوقف غير داخلة ضمن مدة اشتراك العامل لاحتساب الحقوق المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية، ويستطيع العامل تفادي ذلك من خلال ضم هذه المدة إلى خدمته عن طريق دفع الاشتراك بالكامل، وفي ذلك تنص المادة (١٦) من القانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ في شأن التأمينات الاجتماعية: «مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٣) من هذا القانون يتحمل المؤمن عليه بالاشتراكات المنصوص عليها في البندين (أ، ب) من (أولاً) من المادة (١١) من هذا القانون متى طلب حساب مدد الخدمة التي لا يتقاضى مرتبه عنها ضمن مدة الاشتراك في التأمين».

ومن خلال هذا النص يتضح بطريقة غير مباشرة، أن مدد الخدمة التي لا يتقاضى عنها العامل أجراً لا تدخل ضمن مدة اشتراك العامل في التأمين الاجتماعي ولا يُدفع عنها اشتراك لا من رب العمل ولا من العامل نفسه، والأمر متروك لاختيار العامل إذا أراد ضم هذه المدد بعد انتهائها إلى مدة الاشتراك مقابل تحمله دفع الاشتراكات بالكامل عن نصيبه ونصيب رب العمل عن هذه الفترة.

حكم هذه المادة ليس مطلقاً وإنما ترد عليه استثناءات، يتحمل من خلالها رب العمل دفع اشتراكات التأمين بالكامل عن مدد الخدمة التي لا يتقاضى فيها العامل أجره. الاستثناء الأول، ما تنص عليه المادة (١٥) من قانون التأمينات الاجتماعية

بأنه: «يتحمل صاحب العمل الاشتراكات المشار إليها عن مدة الإجازات المرضية بدون مرتب، وذلك عن كامل المرتب». هذه المادة ألزمت رب العمل بتحمل دفع الاشتراكات عن فترة الإجازة المرضية دون مرتب، وذلك تمشياً مع المادة (١٢) من قانون التأمينات الاجتماعية التي أدخلت مدد الإجازات المرضية ضمن مدة الاشتراك في التأمين الاجتماعي^(١٠١). وبناءً على ذلك ففي حالة وقف عقد العمل بسبب الإجازة المرضية دون مرتب فإن مدة الوقف تدخل ضمن مدة اشتراك العامل في التأمين، ويتحمل رب العمل وحده دفع الاشتراكات بالكامل عن حصته وحصة العامل عن هذه الفترة. والاستثناء الثاني متعلق بالوقف التأديبي، والذي من خلاله يمنع العامل من العمل ويحرم من أجره كجزاء تأديبي، وفيه تدخل مدة الوقف التأديبي تدخل ضمن مدة الاشتراك ويدفع عنها رب العمل الاشتراك على أساس الأجر الكامل. وفي ذلك تنص المادة (١٣) من قانون التأمينات الاجتماعية على أن: «لا يدخل في حساب مدة الاشتراك في هذا التأمين المدد الآتية:

- مدد الوقف عن العمل بغير مرتب أو الانقطاع عنه التي يتقرر حرمان المؤمن عليه من مرتبه عنها. ولا يسري حكم البند (١) على المؤمن عليه في القطاعين الأهلي والنفطي».

نجد بأن هذه المادة بعد ما ذكرت بأن مدد الوقف والانقطاع التي يستتبعها حرمان العامل من أجره لا تدخل ضمن مدة الاشتراك في التأمين الاجتماعي، استثنت في عجزها العاملين في القطاع الأهلي والنفطي من هذا الحكم.

وينتج عن ذلك أن مدد الوقف التي تمثل جزاء للعامل بحيث تحرمه من الأجر والمتمثل في الوقف التأديبي، فإنه يدخل ضمن حساب مدة الاشتراك، على الرغم من أن العامل لا يأخذ أجراً خلال هذه الفترة.

(١٠١) «مع مراعاة أحكام المواد التالية، يدخل في حساب مدة الاشتراك في هذا التأمين كل مدة يقضيها المؤمن عليه في الخدمة لدى صاحب العمل، بما في ذلك مدد الإجازات المرضية، وكذا مدد التدريب للخاضعين لأحكام هذا القانون».

ومع ربط المادة (١٣) مع المادة (٩٠) من قانون التأمينات الاجتماعية نستطيع القول بأن رب العمل يلتزم بدفع اشتراك العامل على أساس المرتب كاملاً، أي شاملة مدة الوقف التأديبي. وفي ذلك تنص المادة (٩٠) على أن: «تكون الاشتراكات واجبة الأداء في أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه أو لصدور قرار المؤسسة المنصوص عليه في المادة السابقة ولو طعن فيه. وتؤدي الاشتراكات على أساس المرتب كاملاً، وذلك بمراعاة حكم المادة (١٣) من هذا القانون».

ويستخلص مما سبق أن وقف عقد العمل لا يؤثر في الحقوق المقررة في التأمينات الاجتماعية ما دام الوقف مأجوراً، حيث تحتسب مدة الوقف ضمن مدة الاشتراك وتدفع الاشتراكات عن هذه الفترة. أما إذا كان الوقف دون أجر فإن الأصل أنها لا تدخل ضمن حساب مدة الاشتراك ولا يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات عن هذه الفترة، فيما عدا الوقف بسبب الإجازة المرضية أو الوقف الذي يؤدي إلى حرمان العامل من أجره.

المبحث الثالث

أسباب وقف عقد العمل

أسباب وقف عقد العمل متعددة وكثيرة، منها ما هو مقرر بنصوص تشريعية أو اتفاقيات عمل جماعية. ومنها ما يتقرر بناء على اتفاق أطراف عقد العمل، حيث من المتفق عليه أنه يجوز لأطراف عقد العمل أن يتفقوا على وقف عقد العمل فترة أو فترات معينة. مثل الاتفاق على بعض الإجازات غير المقررة تشريعياً أو وفقاً لاتفاق العمل الجماعي مثل إجازة الحج بالنسبة للقانون الكويتي وغيرها من الحالات. وقد ترجع أسباب وقف عقد العمل إما إلى حالة العامل، مثل الوقف لولادة العاملة أو لاعتقال العامل أو للإضراب أو غيرها من الأسباب، وإما أن ترجع إلى رب العمل، مثل الوقف التأديبي أو الوقف لأسباب اقتصادية، وإما أن ترجع إلى فعل القوة القاهرة، كتعرض المشروع لكارثة

طبيعية، كزلازل أو هطول أمطار غزيرة تسببت في فيضانات أضرت بالمشروع أو غيرها من الأسباب. أمام تعدد أسباب الوقف واختلافها فقد يحدث تداخل فيما بين أسباب الوقف، بمعنى أن يجتمع أكثر من سبب للوقف في فترة معينة، كأن يمرض العامل في فترة الإضراب، أو أن يجتمع الإضراب مع البطالة الفنية. فأمam تزامن أسباب الوقف في وقت واحد تثار مشكلة تحديد آثار الوقف وإسنادها إلى سبب معين، فأى سبب أولى بالتطبيق. هذه هي مشكلة تداخل أسباب الوقف وسوف نعالجها في المطلب الثاني، بعد أن نقوم بتحديد تطبيقات وقف عقد العمل في المطلب الأول.

المطلب الأول

تطبيقات وقف عقد العمل

لقد ذكرنا سابقا أن تطبيقات الوقف متعددة، وقد ترجع إلى العامل أو إلى رب العمل أو إلى فعل القوة القاهرة. وسوف نذكر بعض الأمثلة لكل حالة على حدة.

الفرع الأول

أسباب الوقف التي ترجع إلى العامل

إن حالات الوقف التي ترجع إلى العامل كثيرة، وتشكل معظم حالات وقف عقد العمل، وتقدير الوقف في هذه الحالات جاء مراعيًا للظروف الإنسانية والاجتماعية التي تحيط بالعامل، ولحمايته كطرف ضعيف في عقد العمل، وحتى يستطيع العامل أن يعايش ظروفه الشخصية والاجتماعية جاء وقف عقد العمل كوسيلة لتفادي الفسخ في مثل هذه الحالات.

والوقف من جانب العامل قد يرجع إلى ولادة العاملة أو إلى مرض العامل أو إصابته أو لممارسته للعمل النقابي أو لممارسته لحقه في الإضراب، وقد

يرجع لأداء خدمة وطنية مثل أدائه للخدمة العسكرية. وسوف نعالج هذه الأسباب والتي تعدُّ أهم أسباب الوقف التي ترجع إلى العامل^(١٠٢).

أولاً: الوقف بسبب ولادة العاملة:

تُعدُّ إجازة الولادة للمرأة العاملة من التطبيقات التشريعية لوقف عقد العمل في القانون الكويتي والقانون الفرنسي والقانون المصري^(١٠٣). وتقضي المادة (٢٥) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي بأنه: «للحامل الحق في إجازة أقصاها ثلاثون يوماً قبل الوضع وأربعون يوماً بعد الوضع بأجر كامل، ويجوز للعاملة أن تنقطع عن العمل بعد هذه الفترة لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو منقطعة، وذلك بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل والوضع»^(١٠٤).

فللمرأة العاملة الحق في إجازة بسبب الحمل والوضع. والإجازة التي تحقق للمرأة العاملة وفقاً للمادة (٢٥) نوعان: إجازة بسبب الحمل والوضع، وإجازة أخرى تحقق لها بسبب مرض ينتج عن الحمل والوضع.

(١٠٢) هناك أسباب كثيرة لوقف عقد العمل من جانب العامل، ولكننا سوف نقوم بمعالجة البعض منها والتي تعد أكثر شيوعاً في العمل. ومن أسباب الوقف من جانب العامل مثلاً: الوقف للإجازة السنوية، والوقف للحصول على الدورات المهنية أو المشاركة في المؤتمرات، والوقف لممارسة بعض المعتقدات الدينية، والوقف لتعليم الأولاد، وإجازات التفرغ العلمي أو المهني، والوقف لبعض الأسباب العائلية مثل وفاة الزوجة أو الأولاد أو للزواج.... وغيرها.

المادة (١٥٤) من قانون العمل المصري.

(١٠٣) ويلاحظ أن المشرع الكويتي قد قلص مدة الإجازة بسبب الحمل والوضع في مشروع قانون العمل الجديد، بحيث جعل مدتها خمسة وأربعين يوماً، يبدأ حسابها من تاريخ الوضع. وبذلك يكون المشرع قد ألغى الجزء الخاص بالحمل، بالإضافة إلى ذلك فإنه ألغى أيضاً الإجازة التي كانت تستحقها المرأة العاملة بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع وأدخلها ضمن الإجازات المرضية العادية التي تستحقها المرأة العاملة. وبالطبع فإن هذا التعديل ليس في صالح المرأة العاملة. وتقضي المادة (٢٥) من المشروع بأن: «تستحق المرأة العاملة بسبب الوضع إجازة مدتها خمسة وأربعون يوماً مدفوعة الأجر يبدأ حسابها من تاريخ الوضع. وتطبق أحكام المادة (٧٠) من هذا القانون فيما عدا ذلك».

النوع الأول من الإجازة، هو إجازة حتمية تثبت للمرأة العاملة دائماً بمجرد الحمل والوضع. فهي تعطى للمرأة العاملة الحامل والتي تكون على وشك الولادة وبعد أن تلد. ومدة هذه الإجازة هي ثلاثون يوماً قبل الوضع وأربعون يوماً بعد الوضع. وقد يكون من المتيسر تحديد بدء الإجازة في الجزء المتمثل في الأربعين يوماً بعد الوضع باعتبار أن بداية احتسابها تبدأ من حصول الوضع ذاته، أما بالنسبة للجزء السابق على الوضع فربما لا يكون متيسراً لتحديد بدايته إلا بالرجوع إلى الخبرة الطبية، لكن جرى العمل في الكويت على أن تحسب إجازة الحمل والوضع (السبعون يوماً) من اليوم الذي تم فيه الوضع وتستفيد العاملة بعد الوضع بإجازة تقدر بسبعين يوماً.

وإجازة الحمل والوضع في شطريها مدفوعة الأجر، ويحق للمرأة العاملة خلال هذه الإجازة الأجر الكامل.

أما النوع الآخر من الإجازة فهو الذي تستحقه المرأة العاملة نتيجة لما ينتابها من مرض بسبب الحمل أو الوضع. فهذه الإجازة لا تعطى للمرأة العاملة بمجرد الحمل أو الوضع، وإنما مناطها المرض نتيجة الحمل أو الوضع. فلا بد من توافر شرطين لحصول المرأة العاملة على هذه الإجازة. الشرط الأول هو المرض، والشرط الثاني أن يكون هذا المرض ناتجاً عن الحمل أو الوضع. ويجب إثبات ذلك من خلال شهادة طبية معتمدة قانوناً. ومدة هذه الإجازة مائة يوم متصلة أو متقطعة، وهذا يُعدّ سخاء من المشرع الكويتي يراود به حماية المرأة العاملة وذلك بمنحها إجازة مرضية من نوع خاص^(١٠٥).

وهذه الإجازة مستقلة عن إجازة الحمل والوضع فتستحقها المرأة العاملة متى توافرت شروطها بالإضافة إلى السبعين يوماً. وهذه الإجازة غير مدفوعة الأجر.

(١٠٥) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٣٣٦. جمال فاخر النكاس، المرجع السابق، ص ١٤٥. عبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص ١٦٩. السيد محمد السيد عمران، المرجع السابق، ص ٢٣٩.

وبالطبع خلال هذه الإجازة، لا يجوز لرب العمل أن يقوم بفصل العاملة بسبب الولادة، وإلا كان قراره تعسفياً وتستحق عنه العاملة تعويضاً بالإضافة إلى الحقوق المقررة لها تشريعياً. وهذا الحظر يستفاد من نص المادة (٥٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي والتي تمنع استعمال رخصة الفسخ المخول لرب العمل بمقتضى المادة (٥٣) أثناء المرض أو الإصابة، فالوضع والحمل كمفهوم طبي يدخل ضمن مفهوم المرض بالمعنى الواسع^(١٠٦).

وللأسف فإن هذا السخاء قد ضيق في المادة (٢٦) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي والتي تنص على أن: «يسقط حق العاملة في الإجازة السنوية إذا أفادت بالامتيازات التي كفلتها المادة (٢٥)»^(١٠٧). وهنا نرى بأن المشرع يأخذ باليسار ما أعطى باليمين. ومضمون هذه المادة بأن المرأة العاملة لا تجمع بين المزايا المقررة في المادة (٢٥) وحققها في الإجازة السنوية المقررة لها وفقاً للمادة (٣٨).

لكن تساؤلاً يثور حول تحديد المزايا التي تؤدي إلى سقوط حق المرأة العاملة في الإجازة السنوية، فكما علمنا أن المادة (٢٥) تقرر نوعين من الإجازة، فهل يتعين أن تتمتع المرأة العاملة بهذين النوعين من الإجازة (إجازة الحمل والوضع وإجازة المرض الناتج عن الحمل أو الوضع) حتى يسقط حقها

(١٠٦) في حين أن المشرع الكويتي في مشروع قانون العمل كان أكثر وضوحاً في الحظر، حيث منع رب العمل من استعمال رخصة الفسخ خلال تمتع العامل بإجازة من الإجازات المنصوص عليها في المشروع. حيث تنص المادة (٤٦) من المشروع على أن: «لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق إنهاء العقد المخول له بمقتضى المادة السابقة أثناء تمتع العامل بإجازة من الإجازات المنصوص عليها في هذا القانون».

(١٠٧) بالطبع فإن هذه المشكلة غير مفترضة التطبيق عند تطبيق مشروع قانون العمل الجديد، وذلك لأن المشرع لم يتبن حكم هذه المادة على أساس أن المشرع الكويتي قد ألغى في المشروع إجازة الحمل وإجازة المرض الناتج عن الحمل أو الوضع (م٢٥ من المشروع).

في الإجازة السنوية. أم يكفي أن تتمتع بالنوع الأول من الإجازة فقط حتى تحرم من حقها في الإجازة السنوية.

اختلف الفقهاء في ذلك، فذهب رأي إلى وجوب تمتع المرأة العاملة بكل الامتيازات التي كفلتها المادة (٢٥) من القانون حتى تحرم من الإجازة السنوية أي بعبارة أخرى، يجب أن تكون المرأة العاملة قد استفادت من إجازة الحمل والوضع وإجازة المرض بسبب الحمل أو الوضع. على أساس أنه ما دام هناك سقوط للحق فإنه يجب ألا يتوسع في تفسيره ويؤخذ على أضيق نطاق وإن الشك يجب أن يفسر لمصلحة العامل، وهو الطرف الضعيف في عقد العمل^(١٠٨). ويذهب رأي آخر إلى أنه يكفي أن تتمتع المرأة العاملة بإجازة الحمل والوضع حتى يسقط حقها في الإجازة السنوية، على أساس أن إجازة الحمل والوضع طويلة في مداها وتصل إلى سبعة عشر يوماً مدفوعة الأجر، وأيضاً أنه من شأن الأخذ بالرأي الأول أن يجعل من النادر الأخذ بحكم المادة (٢٦) فيما تقضي به من حرمان المرأة العاملة من حقها في الإجازة السنوية^(١٠٩). ونحن نميل إلى الرأي الأول والذي يتطلب تمتع المرأة العاملة بالميزتين حتى تحرم من الإجازة السنوية، على أساس أن ما يُعد ميزة للمرأة العاملة هو حصولها على إجازة لمدة مائة يوم بعد تمتعها بإجازة الحمل والوضع بسبب مرض ينتج عن الحمل أو الوضع، وبذلك تطول مدة غياب المرأة العاملة، فإذا أضفنا إليها مدة الإجازة السنوية فإن ذلك قد يكون فيه ضرر على رب العمل.

وخلال نوعي الإجازة يقف عقد العمل، وبالطبع لا يجوز لرب العمل أن يقوم بفصل العاملة بسبب الحمل أو الوضع أو المرض الناتج عنهما، وإلا كان ذلك تعسفاً منه يستوجب تعويض للمرأة العاملة مع احتفاظها بحقوقها المقررة لها تشريعياً، لكن ليس هناك ما يمنع في اعتقادنا من أن يقوم رب العمل بفصل

(١٠٨) لبيب شنب، قانون العمل الكويتي، مذكرات مطبوعة على الآلة كاتبة لطلبة كلية الحقوق، جامعة الكويت، ص ٥٤.

(١٠٩) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٣٣٩.

العاملة لسبب آخر، كخطأ يصدر من المرأة العاملة أثناء وقف عقد العمل مثلاً، كإفشائها لأسرار العمل أو غيرها.

والمدد المذكورة في نوعي الإجازة تمثل الحدود الدنيا المقررة للعامل، فليس هناك ما يمنع الاتفاق على زيادة هذه الحقوق، كزيادة مدة إجازة الحمل والوضع.

وبالنسبة للقانون الفرنسي، أعطى المشرع الحق للمرأة العاملة في وقف عقد عملها لمدة ستة أسابيع سابقة على التاريخ المفترض للولادة وعشرة أسابيع بعد الولادة، وهذه الفترة تكون مأجورة للعاملة (م ١٢٢ / ٢٦ من قانون العمل)^(١١٠). وحتى تستفيد المرأة العاملة من الأجر يجب أن تتمتع بالإجازة، فلا تستحق أي مقابل مادي (أجر أو أي تعويض آخر) إذا لم تقم المرأة العاملة بأخذ الإجازة فعلاً، وهذا يمثل حماية للمرأة العاملة وتشجيعاً لها على أخذ إجازة الوضع والأمومة حتى لا تضعف أمام إغراءات التعويض أو البدلات النقدية الأخرى مقابل عدم حصولها على الإجازة^(١١١).

لم يستخدم المشرع الفرنسي مصطلح الإجازة، وإنما أعطى للمرأة العاملة الحق في أن توقف عقد عملها خلال هذه الفترة، ويجب على المرأة العاملة أن تقوم بإخطار رب العمل بالتاريخ المفترض للولادة والتاريخ الذي ترغب فيه وقف عقد العمل. ويحظر المشرع الفرنسي على رب العمل أن يقوم بفسخ عقد العمل خلال فترة الوقف ولغاية نهاية أربعة أسابيع من تاريخ نهاية فترة وقف العقد. ويستثنى من ذلك أن يصدر خطأ جسيم من العاملة لا يتعلق بحالة الحمل أو الوضع واستحالة الحفاظ على الوظيفة لأسباب خارجة عن حالة

(١١٠) “La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date presumée de l, accouchement et se Termine dix semaines après la date de celui - ci.”

- Jean Pelissier, op. cit., p. 433 ets S. Francis Le Febvre, op. cit. p. 497.
Gerard Lyon - Caen, Droit du travail, le salaire, T.II, 2 eme. éd. Dalloz 1981, p. 326 et s. N. Saad, op. cit., p. 63.

Cass. Soc. 22 dec. 1988, Cah. prud. h. 1989, p. 91.

(١١١)

الوضع، مثلاً نتيجة للحالة الاقتصادية للمشروع (م ٢٥/١٢٢. L) (١١٢). وفي الحالتين اللتين يجوز فيهما لرب العمل فسخ العقد (الخطأ الجسيم واستحالة الحفاظ على الوظيفة) يحظر عليه أن يقوم بإخطار المرأة العاملة بذلك خلال فترة الوقف أو أن يتخذ أي إجراءات تجاه المرأة العاملة بهذا الخصوص. (م ٢٧/١٢٢. L) (١١٣). وفي المقابل فإن المشرع يحظر على المرأة العاملة أن تعمل لدى رب عمل آخر خلال فترة الوقف، وهذا المنع محدد بفترة ثمانية أسابيع قبل الوضع وبعده، لا تستطيع المرأة العاملة التي أوقفت عقد عملها أن تعمل خلال هذه الفترة (م ٢٢٤. L).

ويعدّ المشرع الفرنسي فترة وقف عقد العمل للحمل والوضع هي فترات عمل فعلية، أي أن المشرع ماثلاً بفترات العمل الفعلية على الرغم من عدم أداء العاملة لأي عمل خلال هذه الفترة. وذلك حتى لا تحرم من الامتيازات المرتبطة بذلك. ويعطى المشرع الفرنسي الحق للأب بأن يوقف عقد عمله لمدة عشرة أسابيع كحد أقصى من تاريخ ولادة الطفل في حالة وفاة الأم خلال إجازة الوضع أو الأمومة أو وجود مانع يمنع الأم من الحصول على وقف العقد. (م ١-٢٦/١٢٢. L).

(١١٢) “Aucun employeur ne peut resilier le contrat de travail d, une salariée lorsque elle est en état de grossesse medicalement constaté et pendant l'integralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle à droit en application de l'article L. 122/26, qu'elle use au non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.”
“Toutefois, et sous reserve d'observer les dispositions de l'article L. 122 - 27, il peut resilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité ou il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.”

- Odile Godard, “suspension du contrat, Régimes particuliers”: Suspension du fait du salarié et du fait de l'employeur. Force Majeure, Jurisclasseur du travail 3, Fasci - 28 - 15, p. 6.

(١١٣) “La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus à l'article L. 122 - 25 - 2 ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'article L. 122 - 26”

وهذه الأحكام ليست مقتصرة على حالة الحمل أو الوضع فقط وإنما تطبق أيضاً في حالة التبني (حيث إن المشرع الفرنسي قد شمل هذه الأحكام لتطبيق حالة التبني)^(١١٤).

وبالنسبة للقانون المصري فإن المشرع قد قرر للمرأة العاملة الحق في أن تحصل على إجازة وضع مدتها خمسون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه. وقد منع المشرع رب العمل من تشغيل العاملة خلال الأربعة عشر يوماً التالية للوضع. وخلال فترة الإجازة تحصل المرأة العاملة على أجرها بالكامل (م ١٥٤ عمل). وتستحق العاملة هذه الإجازة متى أمضت ستة أشهر في خدمة صاحب العمل وأن تقدم شهادة طبية تبين فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها^(١١٥).

يلاحظ مما تقدم كيفية استخدام الوقف كأداة فنية لمنع إنهاء علاقة العمل في حالة ولادة المرأة العاملة. فمن خلال هذه الأداة وفر المشرع - في النظم القانونية المختلفة - حماية للمرأة العاملة من إنهاء علاقة العمل بسبب الحمل أو الوضع، وهو ما يؤكد قولنا بأن الوقف قد استخدم كوسيلة فنية للمحافظة على استقرار علاقات العمل لصالح العامل.

ثانياً: الوقف بسبب الإضراب:

على الرغم من عدم وجود تنظيم تشريعي للإضراب في دولة الكويت^(١١٦). فإن بيان أثر الإضراب على عقد العمل يبدو في غاية الأهمية نتيجة لتكرار الإضراب في الحياة العملية بين العمال.

(١١٤) وتحسب مدد الإجازة في هذه الحالة منذ تاريخ ولادة الطفل وليس منذ تاريخ التبني. انظر: - Cass. soc. 17 Mai 1982, Bull. civ. p. 319

- Odile Godard, op. cit., p. 6.

(١١٥) فتحي عبدالرحيم عبدالله، المرجع السابق، ص ٥٤ وص ٢٠٢.

(١١٦) جمال فاخر النكاس، المرجع السابق، ص ١٥١. ويبدو أن المشرع الكويتي عازف عن تنظيم الإضراب تشريعياً، لأنه على الرغم من أن الواقع يكشف عن عدة حالات للإضراب في الطبقة العاملة في الكويت فإن المشرع لم ينظم الإضراب في مشروع قانون العمل الجديد.

لم يخضع الإضراب لأي تنظيم تشريعي في دولة الكويت، لا في قانون العمل ولا في القوانين الأخرى على الرغم من تصديق دولة الكويت على كثير من المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تدور حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحرية النقابية والتي تقر حق الإضراب للطبقة العاملة. ونتيجة لهذا الموقف التشريعي السلبي نستطيع أن نقول بأن الإضراب ليس مباحاً وليس محظوراً في دولة الكويت، والذي يدل على ذلك هو رد فعل الجهات الرسمية أمام عدد من حالات الإضراب التي حدثت من الطبقة العاملة في دولة الكويت^(١١٧). حيث لم تمارس القوة أو العنف تجاه المضربين، بل على العكس كانت أحياناً تتدخل للوساطة بين الطبقة العاملة وأرباب العمل.

أياً كان الوضع التشريعي لتنظيم حق الإضراب بالنسبة للطبقة العاملة في دولة الكويت، فإن هناك واقعاً عملياً يفرض نفسه على بساط البحث نتيجة لحصول عدة سوابق للإضراب. أما فيما يتعلق بأثر الإضراب في عقد العمل فنعتقد بأنه تمشياً مع مبادئ حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية وبعض المبادئ الدستورية في دولة الكويت التي تقدر العمل وتحمي حقوق العمال، بأن الإضراب لا يؤدي إلى فسخ عقد العمل وإنما يوقف العقد. وهذا الأمر لا يؤخذ على إطلاقه، وإنما يجب أن يكون الإضراب مبرراً ومشروعاً ولا يكون القصد منه الإضرار بصاحب العمل. ولا يجوز لصاحب العمل وفقاً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، أن يقوم بإنهاء عقود العمال المضربين بسبب الإضراب، ولكن ليس هناك ما يمنع إذا صدر خطأ ليس له علاقة بالإضراب في هذه الأثناء أن يقوم رب العمل بتوقيع الجزاء على العامل.

وبما أن العامل لا يؤدي أي عمل خلال فترة الإضراب فإنه يحرم من أجره ولا يلزم رب العمل بدفع الأجر تطبيقاً للقواعد العامة في أن الأجر مقابل العمل.

(١١٧) حدثت عدة حالات للإضراب لعمال البترول مثلاً، إضراب عمال التصدير سنة ١٩٤٨، إضراب عمال نقل البترول سنة ١٩٥١، إضراب عمال البترول وصناعة الكيماويات سنة ١٩٩٠، وأخيراً عام ١٩٩٧. وحدثت عدة حالات للعمال الأجانب، مثلاً إضراب العمال الصينيين سنة ١٩٩٧، والعمال البنغلاديشيين عام ١٩٩٨.

- Jamal Al-Nakkas, "La grève en droit Koweïtien", réglementation et application, *Rèvue internationale de droit comparé* 1999, n. 2, p. 403 et s.

وأما في فرنسا فإن الإضراب يُعدُّ أحد التطبيقات التشريعية لوقف عقود العمل. فوفقاً للمادة (L ٥٢١/١) فإن الإضراب لا ينهي عقد العمل وإنما يوقفه، إلا إذا صدر خطأ جسيم من العامل^(١١٨). فحق الإضراب في فرنسا يُعدُّ من النظام العام ولا يجوز التنازل عنه أو إدراج أي بند في العقد يحظر ممارسته^(١١٩). ولا يجوز لرب العمل أن يقوم بفصل العامل المضرب بسبب الإضراب إلا إذا صدر منه خطأ جسيم، كأن يعتمد أثناء الإضراب إتلاف بعض ممتلكات رب العمل أو بمنع زملائه العمال من العمل^(١٢٠). والوقف بسبب الإضراب لا يكون بأجر بحيث يحرم العامل من أجره عن فترة الإضراب، وذلك حتى لا يتمادى العمال في إضرابهم^(١٢١).

ثالثاً: وقف عقد العمل بسبب التحاق العامل بالخدمة العسكرية (التجنيد):

يُعدُّ أداء العامل للخدمة العسكرية (التجنيد) سبباً من أسباب وقف عقد العمل في القانون الكويتي. ولم يرد في قانون العمل الكويتي الأهلي نص يعالج أثر أداء العامل الخدمة العسكرية على عقد عمله. وإنما ورد تنظيم ذلك في المرسوم بقانون رقم (١٠٢) لسنة ١٩٨٠ في شأن الخدمة الإلزامية والاحتياطية^(١٢٢).

(١١٨) “La grève ne rompt pas le contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.”

(١١٩) Bernard Teyssie, “Droit du travail”, Litec, 1980, p. 597. Francis Iefbvre, op. cit., p. 501. N. Saad, op. cit., p. 124.

(١٢٠) Paris, 21 Ch. A, 22 Oct. 1991; la semaine Juridique 1992, panorama d'actualité, n. 95, p. 29.

(١٢١) Cass. soc., 24 juin 1998, La semaine juridique 1998, somm. p. 17 - 2856, Cass. soc., 24 juin 1998, la semaine juridique 1998, n. II, 10151.

وهذه الأحكام تقضي بعدم استحقاق الأجر للعامل أثناء فترة الإضراب وبجرمانه من أجر الإجازات الرسمية والراحة الأسبوعية التي تتخلل فترة الإضراب.

(١٢٢) الكويت اليوم، السنة السابعة والعشرون، العدد ١٣٣٤، ٤ يناير ١٩٨١.

وقد تناولت المادة الثالثة والعشرون من المرسوم بالقانون موضوع تجنيد العامل وأثره في عقد عمله. ونصت على أن: «يحتفظ للمجنّد أو الاحتياطي بوظيفته أو عمله طوال مدة وجوده في الخدمة الفعلية، كما يحتفظ له بما يستحقه من علاوات وترقيات، وتدخل هذه المدة في حساب المعاش أو المكافأة.

وعلى الجهات الحكومية وغير الحكومية إعادة المجنّد أو الاحتياطي إلى وظيفته أو عمله المحتفظ له به إذا طلب ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسريحه. ويبدأ حقه في المرتب من تاريخ إعادته لعمله أو وظيفته أو تاريخ تقديم نفسه لجهة عمله أي التاريخين أقرب.

ولا يحول وجود المجنّد أو الاحتياطي في الخدمة الفعلية دون تعيينه في أي وظيفة أو عمل».

ويستخلص من هذا النص، أن أداء الخدمة العسكرية من أسباب وقف عقد العمل في القانون الكويتي، ولا يؤدي التحاق العامل بالتجنيد إلى انقضاء عقد عمله، وإنما يجب على صاحب العمل أن يحتفظ لمن يجند بعمله إلى أن ينتهي من أداء الخدمة العسكرية. وأن فترة التجنيد التي يقضيها العامل تدخل عند حساب مدة خدمة العامل الفعلية وتدخل أيضاً عند احتساب المعاش أو مكافأة نهاية الخدمة للعامل. ولا يحرم العامل خلال أدائه للخدمة العسكرية من العلاوات أو الترقيات التي يستحقها عن هذه الفترة. ويجب على رب العمل أن يعيد العامل إلى عمله السابق إذا طلب ذلك العامل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمته للتجنيد، فإذا لم يقدم الطلب في الميعاد جاز لرب العمل رفض إعادة العامل إلى العمل، ومن ثم إنهاء عقده. ويبدأ حساب مرتب العامل بعد فترة التجنيد من تاريخ إعادته إلى عمله السابق أو من تاريخ تقديم نفسه إلى جهة عمله أي التاريخين أقرب، وهذا الحكم حتى لا يتأخر ويتمادي رب العمل في إعادة العامل إلى عمله.

وتطبق أحكام هذه المادة فيما يتعلق بإعادة العامل إلى عمله بشرط ألا يصاب العامل بعاقة أثناء الخدمة الفعلية الإلزامية تعوقه عن أداء عمله الأصلي (م ٢٤ من المرسوم بالقانون).

وفيما يتعلق بمدى استحقاق العامل لأجره أثناء أدائه للخدمة العسكرية، فإنه كان مقتضى القواعد العامة وتطبيقاً لمبدأ الأجر مقابل العمل، ألا يستحق العامل أجراً خلال هذه الفترة ما دام أنه لم يقيم بأداء العمل لصالح رب العمل، ولكن المشرع الكويتي نظم هذه المسألة تنظيمياً خرج فيه عن القواعد العامة، حيث أحالت المادة (٢٥ من المرسوم بقانون)^(١٢٣) بخصوص قواعد تحديد رواتب المجندين والاحتياطيين وغيرها من المزايا المالية أثناء وجودهم في الخدمة الفعلية وفقاً لقرار يصدر من مجلس الدفاع الأعلى. وبالفعل صدر هذا القرار في تاريخ ١٩٨٣/١/٨ من مجلس الدفاع الأعلى، والذي ينص في المادة الأولى منه على أن: «تحدد رواتب المستدعين لأداء الخدمة العسكرية الإلزامية والاحتياطية أثناء وجودهم في الخدمة الفعلية على النحو التالي:

أ - إذا كان المستدعي من العاملين في الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة، أو من العاملين لدى أصحاب الأعمال الخاضعين لأحكام القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ أو القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩ المشار إليهما، تحملت جهة عمله بكامل المرتبات والعلوات والبدلات التي كانت تصرف له عند استدعائه^(١٢٤).

(١٢٣) «دون إخلال بحقوق المجندين والاحتياطيين ممن عوملوا طبقاً لأحكام القانون رقم (٣) لسنة ١٩٧٦ المشار إليه، يكون تحديد رواتب المجندين والاحتياطيين وغيرها من المزايا أثناء وجودهم في الخدمة الفعلية وفقاً لقرار يصدر من مجلس الدفاع الأعلى. ويجوز أن ينص هذا القرار على تحمل جهات عمل المجندين أو الاحتياطيين بكل أو بعض هذه الرواتب، وكل الغرامات التي تقع على هذه الجهات جزاء عدم وفائها بالتزاماتها في المواعيد المقررة» (م ٢٥ من المرسوم بالقانون). رأى المشرع أن يتم تحديد ذلك بقرار من مجلس الدفاع الأعلى، وذلك تحسباً لاحتمالات المستقبل وما قد تقتضيه من تعديل في هذه المرتبات، وهو أمر لا يسعف الحال بترك تنظيم تفاصيله للقانون بحكم التوقيت الملازم للخدمة الفعلية سواء بالنسبة للمجندين أو الاحتياطيين. (المذكرة الإيضاحية لمرسوم بقانون الخدمة الإلزامية والاحتياطية).

(١٢٤) قرار مجلس الدفاع الأعلى بتحديد رواتب المجندين والاحتياطيين، وغيرها من المزايا المالية أثناء وجودهم في الخدمة الفعلية، الصادر في ١٩٨٣/١/٨، الكويت اليوم، العدد ١٤٥٦، ص ٢٢.

ويتضح من هذا النص مدى حرص المشرع الكويتي على حقوق العامل ومزاياه المالية، وألا يؤدي التحاقه بالتجنيد إلى الإضرار به، وكنوع من التكاتف الاجتماعي في تحمل آثار التجنيد ألزم صاحب العمل بتحمل أجر العامل وما يرتبط به من علاوات أو بدلات طوال الفترة التي يؤدي فيها الخدمة الفعلية للتجنيد.

الفرع الثاني

أسباب الوقف من جانب صاحب العمل

المقصود بالوقف من جانب صاحب العمل أن يصدر قرار فردي من صاحب العمل يوقف على أثره تنفيذ عقد العمل. وقد يلجأ رب العمل إلى ذلك في حالة إيقاف العامل ومنعه من العمل أو إغلاق المشروع مؤقتاً في فترات معينة.

أولاً: وقف العقد بسبب إيقاف العامل عن العمل:

قد يلجأ رب العمل إلى إيقاف العامل عن العمل كوسيلة لتوقيع جزاء عليه نتيجة مخالفته لمقتضيات واجباته، أو كإجراء وقائي يسعى من ورائه إلى المحافظة على مصلحة العمل نتيجة لاعتقال العامل.

١- وقف العقد بسبب الوقف التأديبي:

الوقف عن العمل قد يكون جزاءً تأديبياً يوقعه صاحب العمل على عماله نتيجة لارتكابهم مخالفات لمقتضى واجباتهم، ويعرّفه البعض بالوقف التأديبي. وهو يتمثل في منع العامل من العمل فترة من الزمن مع حرمانه من الأجر خلالها. ولقد نظم المشرع الكويتي هذا الجزاء في المادة (٥/٥١) عمل أهلي التي أوجبت: «أن لا يزيد الإيقاف عن عشرة أيام شهرياً». ومن الملاحظ أن المشرع الكويتي قد أعطى لرب العمل السلطة التأديبية لتوقيع جزاء الإيقاف عن العمل على العمال المخالفين لالتزاماتهم، وأن يضع العقد في حالة سكون لمدة معينة، لكن المشرع قيد هذه السلطة بوضعه حداً أقصى يجب ألا تتجاوزه مدة

الإيقاف وهي عشرة أيام شهرياً. ويوقف تنفيذ العقد خلال مدة الإيقاف ويحرم العامل من أجره^(١٢٥).

إنّ يستطيع رب العمل أن يستخدم وقف العقد كوسيلة لتوقيع جزاء على العامل ويدخل هذا ضمن سلطته في إدارة المشروع وتنظيمه.

٢ - وقف العقد بسبب اعتقال العامل:

هناك عدة أسباب لاعتقال العامل. والحكم على مصير عقد العمل في حالة اعتقال العامل يختلف بحسب سبب الاعتقال، فقد يكون اعتقال العامل لإجراء تحقيق معه بشأن جريمة اتهم فيها، وقد يكون الاعتقال تنفيذاً لحكم بإدانته لارتكابه جريمة معينة. وسوف نبحث هذه الفرضيات لنرى أثر الاعتقال في عقد العمل.

أ - اعتقال العامل لإجراء تحقيق معه:

قد يعتقل العامل ويحبس فترة من الزمن، لإجراء تحقيق معه في ارتكاب جريمة معينة، سواء أكانت هذه الجريمة مرتبطة بالعمل الذي يقوم به العامل أم ليست لها علاقة بالعمل. فما دام اعتقال العامل بقصد التحقيق معه، فإن رب العامل يستطيع أن يلجأ إلى الوقف الاحتياطي في هذه الحالة. والوقف الاحتياطي هو إجراء وقائي يلجأ إليه رب العمل لحماية لمصلحة العمل، عندما يكون العامل متهماً في جريمة معينة. ولم ينظم المشرع الكويتي أحكام الوقف الاحتياطي^(١٢٦)، وإنما أخذ به القضاء الكويتي، حيث قضى: «بأن الإيقاف الاحتياطي الذي يملكه رب العمل إزاء العامل، هو إجراء تحفظي يقصد منه إبعاد

(١٢٥) لم يتبن المشرع الكويتي بشكل واضح الوقف التأديبي في مشروع قانون العمل الجديد، وإنما من الممكن أن يكون كنتيجة للوقف الاحتياطي الذي تبناه في المادة (٤٠) من المشروع، في حالة ثبوت مسئولية العامل عن المخالفة.

(١٢٦) لقد تبنى المشرع الكويتي الوقف الاحتياطي في المادة (٤٠) من مشروع قانون العمل الجديد ونص فيه على: «يجوز وقف العامل لمصلحة التحقيق الذي يجريه صاحب العمل أو من ينوب عنه لمدة لا تتجاوز عشرة أيام شهرياً، فإذا انتهى التحقيق معه إلى عدم مسئوليته صرف أجره عن مدة الوقف».

العامل من المحل الذي يشتغل فيه، إلى أن يبت في تهمة منسوبة إليه. وتبعاً لذلك فإن لرب العمل حق ممارسته، من تاريخ إبلاغ السلطة المختصة بالحدث المسند إلى العامل. فإذا ما قررت هذه السلطة عدم تقديم العامل للمحاكمة، وقضى ببراءته، وجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله، ولكنه لا يلزم قانوناً بأن يؤدي إليه أجره، عن مدة الإيقاف. ذلك أن الأجر هو مقابل العمل، وما دام العامل لم يؤد العمل خلال فترة إيقافه فإنه لا يستحق أجره عن هذه الفترة، إلا إذا ثبت أن اتهامه إنما كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول، فإنه يتعين في هذه الحالة إلزام رب العمل بأداء الأجر إلى العامل عن مدة إيقافه»^(١٢٧).

يستخلص من هذا الحكم أن الوقف الاحتياطي يعطي الصلاحية لرب العمل بإيقاف تنفيذ عقد العمل لحين ثبوت براءة العامل أو إدانته. ويؤدي هذا الوقف إلى حرمان العامل من أجره على أساس أنه لم يقم بالعمل خلال فترة الإيقاف إلا إذا تمت براءة العامل وأثبت أن اتهامه كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله المسئول، ففي هذه الحالة يلتزم رب العمل بأداء الأجر إلى العامل عن مدة الإيقاف على أساس أن عدم قيام العامل بأداء العمل كان بسبب يرجع إلى رب العمل، ومن ثم يتحمل الأخير هذا الخطأ.

يلاحظ في هذا الخصوص أن الوقف الاحتياطي يختلف عن الوقف التأديبي، صحيح أن كليهما يؤديان إلى وقف عقد العمل مع حرمان العامل من أجره، إلا أن فلسفة كل منهما تختلف عن الآخر. فالوقف التأديبي هو جزاء

(١٢٧) محكمة الاستئناف، الدائرة التجارية الأولى، ٢١ يونيو ١٩٧١، موسوعة عبد الخالق، ج١، قاعدة ١٢ ص ٢٠.

Dans le même sens, Cass. Soc. 19 Janvier. 1961, : Bull. civ., n. 83. Cass. soc. 2 Mars. 1978, Bull. civ. V. n 145.

وهذا ما تبناه مشروع قانون العمل الجديد في المادة (٤٤) حيث قضت بأنه: «إذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي، اعتبر موقوفاً ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدين بحكم نهائي. فإذا صدر حكم ببراءته من التهمة أو التهم التي أسندتها إليه صاحب العمل التزم الأخير بصرف أجره عن مدة وقفه».

يوقعه رب العمل على العامل نتيجة لمخالفته لالتزاماته، أما الوقف الاحتياطي فهو إجراء وقائي يسعى به رب العمل إلى منع العامل من العمل في حالة اتهامه في جريمة معينة.

ب - اعتقال العامل تنفيذاً لحكم بإدانته:

يترتب على اعتقال العامل أو حبسه تنفيذاً لحكم بإدانته، استحالة قيامه بما التزم به في عقد العمل. فيثور التساؤل في هذا الصدد عن أثر هذه الاستحالة على عقد العمل؟ هل تؤدي إلى انقضاء عقد العمل أو إلى مجرد وقف تنفيذه لفترة من الزمن؟

للإجابة عن هذا التساؤل يجب أن نفرق بين عدة فروض متعلقة بنوع الجريمة المرتكبة، حيث إن الحكم ليس واحداً في جميع الحالات.

الفرض الأول:

وهو أن يعتقل العامل إثر إدانته نتيجة لصدور الحكم عليه في جريمة مرتبطة بالعمل الذي يقوم به. كأن يدان العامل عن اختلاسه لأموال المنشأة، أو نتيجة لاعتدائه على أحد زملائه أو على صاحب العمل أو من ينوب عنه أثناء العمل أو بسببه أو لقيامه بعمل مخل بالآداب العامة في مكان العمل^(١٢٨). في هذه الحالات فإن صدور حكم بالإدانة يعطي الصلاحية لرب العمل وفقاً للمادة (٥٥/ ف، هـ، و عمل أهلي)^(١٢٩) أن يقوم بفصل العامل من دون إعلان ومن دون مكافأة نهاية الخدمة. والفصل في هذه الحالات لا يكون بقوة القانون وإنما لا بد لرب العمل أن يعلن إرادته بذلك، لأن المشرع أعطى رخصة لرب العمل بحيث يستطيع أن يستخدم حقه في الفصل أو أن يلجأ إلى أي جزاء آخر أدنى من الفصل.

Cass. soc. 5 Mars 1981, Jurisp. soc. UIMM n 422, p. 392. Cass. soc. 17, Mars (١٢٨) 1993, Jurisp. soc. UIMM n 563, p. 255.

(١٢٩) المعنى نفسه، المادة (٤٣) من مشروع قانون العمل الجديد.

ففي حالة إدانة العامل لارتكابه جريمة مرتبطة بالعمل فإن عقد العمل لا يوقف، وإنما من حق رب العمل أن يوقع جزاءً مباشراً يتمثل في إنهاء عقد العامل.

الفرض الثاني:

أن يكون العامل قد صدر بحقه حكم بالإدانة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق. في هذه الحالة سواء أكانت هذه الجريمة المرتكبة من العامل مرتبطة بالعمل أم لا^(١٣٠)، فإن رب العمل يستطيع أن يلجأ إلى إنهاء عقد العمل، ويقوم بفصل العامل وفقاً للمادة (٥٥/ ف، د عمل أهلي) من دون إعلان أو مكافأة نهاية الخدمة، وهنا أيضاً إذا استعمل رب العمل رخصة الإنهاء فلا يوقف عقد العمل، وإنما ينقضي بحسب الأصل.

(١٣٠) «تنص المادة (٥٥) من القانون رقم (١٩٦٤/٣٨) على أنه: «لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون إعلان وبدون مكافأة في الأحوال الآتية... (ر)، إذا حكم عليه في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق...»، فإن كل ما يستلزمه الشارع في هذه الحالة أن يحكم على العامل بجريمة تكون ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق، سواء أكانت تلك الجريمة تشكل جنائية أم جنحة، ولا يشترط أن تكون الجريمة متصلة بالعمل أو تكون قد ارتكبت أثناء العمل أو في مكانه، وذلك لما في ارتكاب العامل لمثل تلك الجريمة من زعزعة لثقة صاحب العمل فيه، فإذا تحقق هذا الشرط كان لرب العمل فصل العامل بدون إعلان وبدون مكافأة...». تمييز، ١٩٨١/٦/٨، مجموعة القواعد التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الأول، المجلد الثاني، يناير ١٩٩٤، ص ٤٠٠. وفي المعنى نفسه، «لما كان الحكم الجزائي الصادر بإدانة العامل قد كشف عن ارتكابه جريمة ماسة بالشرف خلال الفترة من مارس ١٩٦٩ وحتى مارس ١٩٧٥، الأمر الذي يخول المستأنف عليها فصله منذ تاريخ ثبوت ارتكابه للجريمة الماسة بالشرف، ولها وقفه عن العمل، إذ لا يسوغ أن يكون تراخي صدور الحكم النهائي بالإدانة سبباً لاستمراره في العمل رغم اتهامه وحبسه احتياطياً وثبوت ارتكابه للجريمة المذكورة، ومن ثم فإن المستأنف عليها تكون على حق في اعتبارها نافذاً منذ ١٩٧٥/٤/٢٠». تمييز، ١٩٨١/٦/٨، مجموعة القواعد التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الأول، المجلد الثاني، يناير ١٩٩٤، ص ٤٠٢.

الفرض الثالث:

أن يدان العامل بارتكاب جريمة غير مرتبطة بالعمل وغير ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق. مثلاً: أن يدان العامل نتيجة لاعتدائه بالضرب على أحد الأشخاص (من غير العمال) أو نتيجة لبعض مخالفات المرور أو للمجاهرة بالإفطار في نهار رمضان^(١٣١)، أو أي جريمة أخرى لا تدخل ضمن الفرضين السابقين. فهنا اختلف الفقه في مدى تأثير الاعتقال في عقد العمل.

ذهب اتجاه تؤيده محكمة النقض المصرية بأن الاعتقال هو من قبيل القوة القاهرة المؤقتة التي تؤدي إلى وقف عقد العمل وليس إلى انقضائه، بغض النظر عن مدة الاعتقال. وذهبت إلى ذلك في أحد أحكامها، حيث قضت: «لئن كان اعتقال العامل بأمر من الحاكم العسكري أو سلطات الطوارئ غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة القاهرة، تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا على العامل. بيد أنه لما كانت تلك الاستحالة وقتية بطبيعتها لا ترتب انفساخ عقد العمل بقوة القانون، بل تؤدي إلى مجرد وقفه، لأن الانفساخ لا يقع إلا بالاستحالة النهائية. ولما كان السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل، حماية للعامل أساساً وضماناً لمعاشه. فإن مقتضى وقف عقد العمل المترتب على اعتقال العامل لا يرتب آثار الوقف، وإنما يبقى للعقد على الرغم من وقفه أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه، وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر عماده الأساسي في معاشه مما ينبغي معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له. وعدم حرمانه منه بسبب اعتقاله الذي أوقف عقده ويعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه»^(١٣٢).

(١٣١) المادة الأولى، فقرة (أ) من القانون رقم (٤٤) لسنة ١٩٦٨ في شأن المجاهرة بالإفطار في رمضان.

(١٣٢) نقض مدني ٦ مارس ١٩٧٧، مجموعة أحكام النقض، السنة الـ ٢٨، رقم ١١٢، ص ٦١٢. مشار إليه لدى رمضان غانم، المرجع السابق، ص ٢٥١، وفاء حلمي أبو جميل، المرجع السابق، ص ١٤٤، حسام الأهواني، المرجع السابق، ص ٥٧٩.

ويستخلص من هذا الحكم أن محكمة النقض المصرية تذهب إلى اعتبار الاعتقال من قبيل القوة القاهرة الوقتية التي تؤدي إلى وقف عقد العمل مهما طال مدته مع استحقاق العامل لأجره. هذا الموقف لا يمكن تبنيه لعدة أسباب. بداية لا يمكننا اعتبار اعتقال العامل من قبيل القوة القاهرة في كل الأحوال، فالعامل الذي يرتكب جريمة معينة يتوقع في أي وقت أن يعتقل لهذا السبب، فيكون الاعتقال بالنسبة له أمراً متوقعاً، مما ينفي أحد شروط القوة القاهرة. ولكن هذا استثناء، مثلاً عندما يعتقل العامل نتيجة للاشتباه في قيامه بعمل سياسي محظور ويكون العامل بريئاً تماماً من هذا الأمر، أو أن يعتقل العامل لاتهام كيدي، ففي هذه الحالات يكون الاعتقال أمراً غير متوقع. لذا نقول بأنه لا يصح أخذ موقف محكمة النقض المصرية على إطلاقه، على أساس أن هذا الحكم متعلق بالاعتقال الإداري وليس القضائي، وتم في فترة كثر فيها الاعتقالات بمجرد الاشتباه بالأشخاص نتيجة لظروف معينة، فحتى توفر المحكمة الحماية للعمال لجأت إلى هذا التحليل. ومن جهة أخرى لا يمكننا قبول استحقاق العامل للأجر خلال فترة الاعتقال، على أساس أنه لم يقم بأي عمل خلال هذه الفترة، وليس من العدالة أن نحمل رب العمل عبء هذا الاعتقال دون أن يكون له دخل في ذلك. فلذا نرى بأنه كان من الأفضل تطبيق القاعدة العامة وهي أن الأجر مقابل العمل، ما لم ينص المشرع على خلاف ذلك، كما في حالة الإجازة المرضية أو السنوية أو لإصابة العمل.

وذهب اتجاه آخر، وهو موقف محكمة النقض الفرنسية إلى أن الاعتقال من الممكن أن يمثل قوة القاهرة وقتية، ومن ثم يؤدي إلى وقف عقد العمل متى كان وقتياً، أي كانت مدته قصيرة^(١٣٣). أما إذا استطلت مدة الاعتقال بحيث أصبح من الصعب على رب العمل تحمل غياب العامل طوال هذه الفترة أو كان غيابه

Cass. soc. 19 Janv1961., Bull. civ. IV p. 83. Cass. soc. 2 mars 1978, Bull. civ. (١٣٣) V., n. 145. Cass. soc. 25 Mars 1998. La semaine juridique 1998, n. II, 101, n10178., p. 1922, note Francois Petit.

وقضت محكمة النقض الفرنسية في هذا الحكم بأن اعتقال العامل لا يمثل قوة القاهرة نهائية تؤدي إلى انقضاء عقد العمل.

يؤدي إلى الإضرار بالمنشأة، فإن الاعتقال يصبح في هذه الحالة مانعاً نهائياً يؤدي إلى إنهاء عقد العمل وليس وقف تنفيذه^(١٣٤). وقضى بأن اعتقال العامل مدة أربعة أشهر يعد مدة طويلة تؤدي إلى انقضاء العقد^(١٣٥). وتقدير قصر مدة الاعتقال أو طولها يرجع إلى قاضي الموضوع الذي يأخذ في حسبانته طبيعة عمل العامل ومدة العقد وجميع عناصر القضية^(١٣٦). أما بالنسبة لأجر العامل، فإنه أمام عدم وجود نص تشريعي يعطي الحق للعامل في الاحتفاظ بأجره، فلا مناص من تطبيق المبدأ القائل بأن الأجر مقابل العمل، وما دام العامل لم يؤد عملاً خلال هذه المدة، فإنه يحرم من أجره، ويجب بالطبع على العامل أن يقوم بإخطار رب العمل باعتقاله حتى يستفيد من نظام وقف عقد العمل، وإذا أهمل العامل ذلك فإن رب العمل يستطيع أن يقوم بإنهاء العقد نتيجة لغياب العامل^(١٣٧).

وأمام خلو قانون العمل الكويتي من نص يعالج اعتقال العامل، فإننا نأخذ بما ذهب إليه محكمة النقض الفرنسية من أن الاعتقال قصير المدة يعد من قبيل القوة القاهرة الوقتية التي تؤدي إلى وقف عقد العمل دون انقضائه والقياس على ما تنبأه القضاء الكويتي في خصوص الوقف الاحتياطي.

نستخلص مما سبق أن إيقاف العامل عن العمل من الممكن أن يؤدي إلى وقف تنفيذ عقد العمل متى تمثل في الوقف التأديبي أو الاحتياطي، أو نتيجة لاعتقال العامل تنفيذاً لحكم بالإدانة بجريمة غير مرتبطة بالعمل وغير ماسة

=“La situation resultant de l'incarcération du salarié ne constituait pas un cas de force majeure et que seule l'existence d'une faute grave, non alléguée en l'espèce, pouvait justifier la rupture prématurée du contrat de travail à durée déterminée”.

Cass. soc. 21 Mars 1991, jurispr. soc. UIMM, n 540, p. 257. Cass. soc. 19 (١٣٤) Avril 1961, Bull. civ. IV. p. 419.

Cass. soc. 19 Avril 1961, Bull. civ. IV. n 419. Cass. soc. 6 Mars 1980, Bull. (١٣٥) civ. n 288.

Cass. soc. 25 Juin 1980, Bull. civ. V, n 557. (١٣٦)

Cass. soc. 3 Dec. 1964, Bull. civ. IV, n 816. (١٣٧)

بالشرف والأمانة والأخلاق، وكانت مدة الاعتقال قصيرة. وفي كل الأحوال فإن هذا الوقف لا يمنع عقد العمل محدد المدة من أن ينقضي عند حلول أجل الانتهاء، حيث إن الوقف لا يؤدي إلى تمديد مدة العقد.

ثانياً: وقف عقد العمل بسبب الإغلاق المؤقت للمشروع:

قد يلجأ رب العمل لأسباب اقتصادية إلى إغلاق المنشأة فترة أو فترات معينة، ويكون الإغلاق المؤقت للمشروع «بقرار من صاحب العمل بوقف العمل في مشروعه، أو في جزء منه فترة من الزمن لمواجهة ظروف اقتصادية صعبة»^(١٣٨). وقد تتمثل هذه الظروف الاقتصادية في صعوبات تسويق المنتج في فترة معينة أو نقص مواد الطاقة أو انقطاع المواد الأولية أو كساد يصيب السوق مؤقتاً، وقد يرى رب العمل أنه من الملائم إغلاق المشروع في فترة معينة، نتيجة لارتباط العمل بموسم معين، فيتم الاتفاق مع العمال على أن يكون عقد العمل موسمياً لفترات معينة.

وأياً كان السبب المؤدى إليه فإن إغلاق المنشأة ومنع العمال من العمل، يثير السؤال عن مصير عقد العمل خلال فترة إغلاق المشروع؟

للإجابة عن هذا السؤال، يجب في اعتقادنا التفرقة بين فرضين:

الفرض الأول:

والذي يتم فيه إغلاق المنشأة بناء على اتفاق سابق بين صاحب العمل والعمال يرد في عقد العمل، ويقضي هذا الاتفاق بأن يقوم العمال بأداء أعمالهم في فترات معينة من السنة، فلنقل في موسم معين كموسم الصيف مثلاً، على أن يوقف العمل عند انتهاء هذه الفترة المحددة، فيكون المطلوب من العمال أن يقوموا بالعمل في فترة الصيف فقط من كل سنة. ففي هذه الحالة نعتقد بأن عقد العمل يوقف بالاتفاق، عند انتهاء المدة المحددة للعمل ويعاود العقد السريان عند حلول الصيف المقبل. فهنا لا ينتهي عقد العمل بانتهاء هذه الفترة،

(١٣٨) رمضان غانم، المرجع السابق، ص ٢٧٥.

- N. Saad, op. cit., p. 71.

وإنما يوقف، ويكون الوقف في هذه الحالة دون أجر، أي لا يستحق العمال أجراً عن هذه الفترة على أساس أنهم لا يقومون بأي عمل، لأنه من المقرر كما ذكرنا مراراً أن الأجر مقابل العمل^(١٣٩).

الفرض الثاني:

أن يكون الإغلاق المؤقت للمشروع بقرار فردي بحت من رب العمل، مثلاً لمواجهة أزمة مالية، أو ركود اقتصادي لظروف اقتصادية معينة. فهذا إذا كان الإغلاق مؤقتاً، أي عرضياً وليس نهائياً فإن عقد العمل أيضاً يوقف ولا ينقضي. ومسألة تقدير الظروف الاقتصادية وإذا ما كانت عرضية ومؤقتة أو أنها نهائية لا يمكن تفاديها، ترجع إلى رب العمل وما تسببه له هذه الظروف الاقتصادية من أضرار، ويكون قراره في ذلك خاضعاً لرقابة القضاء. ويؤسس الوقف الاقتصادي على سلطة صاحب العمل في الإدارة والتنظيم^(١٤٠). ويكون الوقف في هذه الحالة دون أجر، على اعتبار أن عدم قيام العامل بعمله يرجع إلى رب العمل^(١٤١).

(١٣٩) هذا الحكم لا يمكن إعماله عند تطبيق مشروع قانون العمل الجديد، حيث ألزم المشرع رب العمل بدفع أجور عماله إذا كان تعطيل العمل في المنشأة لا يرجع إلى العمال. وقضت المادة (٦١) من المشروع بأنه: «يلزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال فترة الإغلاق إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ والإذعان لمطالبه، كما يلتزم بدفع أجور عماله طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه طالما رغب صاحب العمل في استمرار عملهم لديه».

(١٤٠) نقض مدني (مصري)، ١٧/١٢/١٩٥٩، مجموعة أحكام النقض، (المكتب الفني)، السنة العاشرة، طعن رقم (٨٣) لسنة ١٩٢٥ ق. ص ٧٩٨. نقض مدني، ١٧/٥/١٩٨٠، مجموعة أحكام النقض (المكتب الفني)، السنة الحادية والثلاثون، طعن رقم (٤٤) لسنة ١٩٤٥ ق، ص ١٣٨٦، مشار إليهما لدى رمضان غانم، المرجع السابق، ص ٢٨٠ في الهامش.

- Cass. soc. 11 Janvier, 1962, J.C.P. 1962. II, p. 564.

(١٤١) «مناط التزام صاحب العمل بدفع الأجر الذي يستحقه العامل وفقاً للقانون هو التزام العامل بأوامر صاحب العمل ومراعاته وتنفيذه للقواعد والتنظيمات الموضوعة لإدارة

وأما فيما يتعلق بمصير العمال فإن الإغلاق المؤقت للمشروع يُعدُّ تعديلاً جوهرياً لعقودهم، فلهم أن يقبلوا ذلك أو يرفضوه. فإن وافقوا على الإغلاق المؤقت توقف عقودهم خلال فترة التوقف. وأما إذا رفضوا الإغلاق واستمروا في العمل فإنه يكون لرب العمل أن يلجأ إلى الفصل وفقاً للقواعد العامة مع احتفاظ العامل بكامل حقوقه، ويكون الفصل من تاريخ اتخاذ رب العمل لقراره.

فالوقف الاقتصادي المؤقت للمشروع يؤدي في الفرضين السابق علاجهما إلى وقف عقد العمل وحرمان العامل من أجره خلال فترة الوقف ولا يؤدي إلى انقضاء عقد العمل.

الفرع الثالث

أسباب الوقف التي ترجع إلى فعل القوة القاهرة

إذا استحال على المدين أن يقوم بتنفيذ التزامه مؤقتاً فإن هذه الاستحالة لا تؤدي إلى فسخ العقد، وإنما يوقف تنفيذ العقد لحين زوال الاستحالة، فقد تطرأ قوة القاهرة تمنع المدين مؤقتاً من تنفيذ التزامه، عندئذ فإن هذا المدين لا يبرأ نهائياً من تنفيذ التزامه، بل يكون تنفيذه موقوفاً إلى حين زوال القوة القاهرة^(١٤٢). فالقوة القاهرة التي ينتج عنها مانع مؤقت من تنفيذ الالتزام ليس

= دفة العمل، وتخصيص العامل في أوقات معينة لخدمة صاحب العمل سواء قام العامل بعمل ما، أو لم يقم ما دام أنه كان قادراً ومستعداً للقيام بالعمل الذي يطلب منه أو يكلف به ولم يمنعه من ذلك، فلا سبب راجع إلى رب العمل وكفي لاعتبار أن سبب المنع راجع إلى رب العمل، وأن يكون وثيق الصلة بنشاط المشروع متصلاً به أو منبعثاً عنه، أو من الوسائل المستخدمة في ممارسته، فيستحق العامل في هذه الحالة أجره عن المدة التي لم يعمل فيها ما دام قد بقي خلالها قيد تصرف رب العمل ولم يعمل لحساب شخص آخر». تمييز، ١١/١٢/١٩٨٩، مجلة القضاء والقانون، نوفمبر ١٩٩٥، السنة السابعة عشرة، العدد الثاني، ص ٤٣٥. في المعنى نفسه، تمييز، ٢٥/١٠/١٩٨٢، مجموعة القواعد القانونية التي قررت محاكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الأول، المجلد الثاني، يناير ١٩٩٤، ص ٣٦٠.

Jean Carbornnier, op. cit., p. 359.

(١٤٢)

لها أثر انقضاء العقد، وإنما يربحاً تنفيذ العقد لحين زوال الاستحالة، ويعود العقد إلى التنفيذ عند زوال المانع المؤقت. فهذا الأثر لا يرتبه إلا القوة القاهرة المؤقتة، أما إذا كان من آثار القوة القاهرة الاستحالة النهائية للتنفيذ، فلا يمكن إعمال نظرية الوقف في هذه الحالة، وإنما يتم اللجوء إلى فسخ العقد.

وقد يتحقق المانع المؤقت من تنفيذ العقد من جانب العامل، كمرضه أو إصابته بإصابة عمل أو اعتقاله، وقد يظهر هذا المانع من جانب رب العمل عندما يصاب المشروع بعطل بسبب الكوارث الطبيعية أو لأسباب فنية تمنع رب العمل من تنفيذ التزامه بتمكين العامل من أداء العمل. وسوف نقوم بمعالجة هذه الأسباب التي ترجع إلى فعل القوة القاهرة والتي تؤدي إلى وقف عقد العمل.

أولاً: وقف عقد العمل بسبب مرض العامل:

لا خلاف في الفقه في اعتبار المرض من قبيل القوة القاهرة التي تمنع العامل من تنفيذ التزامه في أداء العمل^(١٤٣). فإذا كان هذا المانع مؤقتاً كأن يكون المرض قصيراً، فإنه يؤدي إلى وقف عقد العمل. وقد يكون المانع نهائياً، إذا كانت مدة المرض طويلة، بحيث تؤدي إلى اضطراب جسيم في تنفيذ العقد، فيؤدي هذا المانع إلى فسخ العقد.

وقد يكون مرض العامل عادياً، أي غير متعلق بمهنته، كما يكون بسبب العمل كأمراض المهنة وإصابات العمل.

١ - المرض القصير للعامل:

إذا منع المرض العامل من تنفيذ التزامه، وكان المرض قصيراً في مدته فإن هذا المانع يؤدي إلى وقف عقد العمل. ويبرأ العامل من تنفيذ التزامه دون أن تتأثر مسؤوليته عن ذلك.

(١٤٣) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٥٠١. حسام الدين الأهواني، المرجع

السابق ص ٥٧٨. وفاء حلمي أبو جميل، المرجع السابق، ص ١٢٦.

- Jean Pelisseir, op. cit. 219. Odile Godard, Régimes particuliers, artcile précité, p. 20. - N. Saad, op. cit., p. 54.

وقد تدخل المشرع الكويتي لتحديد مدة مرض العامل الذي يترتب عليه وقف عقد العمل، ولا يؤدي إلى انفساخه، إلا إذا تجاوز هذه المدة. فالمشرع لجأ إلى معيار حسابي جامد لتحديد الإجازة المرضية. فحددت المادة (٣٧) عمل أهلي) أحقية العامل في إجازة مرضية مدتها ثلاثون يوماً في السنة، ويكون أجر العامل في هذه الإجازة على النحو التالي:

سنة الأيام الأولى بأجر كامل وستة الأيام الثانية بثلاثة أرباع الأجر، ثم ستة أيام أخرى بنصف الأجر، ثم ستة أيام أخرى بربع الأجر وتليها ستة أيام أخيرة من دون أجر^(١٤٤).

ويلاحظ أن هذه المدة محدودة جداً، إذا ما قورنت بمدة الإجازة المرضية لعمال النفط ومدتها أحد عشر شهراً ونصف الشهر، وتكون ستة الأشهر الأولى منها بأجر كامل، ثم شهرين بثلاثة أرباع الأجر، وشهر ونصف بنصف الأجر، وشهر واحد بربع الأجر، وأخيراً الشهر الأخير من دون أجر (المادة ١١ عمل نفطي). وهذه المدد تمثل الحد الأدنى، فيجوز منح العامل إجازة مرضية أطول^(١٤٥). ويلاحظ هنا بأن المشرع قد خالف القواعد العامة والتي تقرر بأن الأجر مقابل العمل، والزم رب العمل بأن يدفع للعامل المريض أجراً أثناء مرضه على الرغم من عدم أدائه للعمل. ويجب على العامل أن يقوم بإثبات مرضه من

(١٤٤) في حين أن المشرع الكويتي قد زاد مدة الإجازة المرضية في مشروع قانون العمل، وقضت المادة (٧٠) من المشروع بأن «للعامل الحق في الإجازات المرضية الآتية خلال السنة: خمسة عشر يوماً بأجر كامل، ثم عشرة أيام بثلاثة أرباع الأجر، تليها عشرة أيام بنصف الأجر، ثم عشرة أيام بربع الأجر، وأخيراً ثلاثين يوماً بدون أجر».

(١٤٥) وأيضاً مقارنة بقانون العمل المصري، حيث تصل مدة الإجازة المرضية إلى (١٨٠) يوماً في السنة (م. ١/٥٠ ق.ع).

جمال فاخر النكاس، المرجع السابق، ص ١٤١. عبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص ٢٥٠. عبدالفتاح عبدالباقي، المرجع السابق، ص ٣٣٣. السيد محمد عمران، المرجع السابق، ص ٢٢٧.

خلال إحضار شهادة من الطبيب الذي يعينه صاحب العمل أو الطبيب المسئول في إحدى الوحدات الصحية الحكومية.

أثناء الإجازة المرضية، يوقف عقد العمل ولا يجوز لرب العمل أن يقوم بفسخ عقد العمل بسبب مرضه، ولكن يستطيع أن ينهيه بسبب آخر، كصدور خطأ من العامل أثناء مرضه، يبرر فصله وفقاً للقانون (م ٥٨ قطاع أهلي). وإذا قام رب العمل بفصل العامل بسبب المرض فإن فصله يكون دون مبرر وتعسفياً، وتثار مسئوليته العقدية عن ذلك.

ووقف عقد العمل يقتصر على مدة الإجازة المرضية، فإذا استطال مرض العامل مدة الإجازة، بحيث لم يشف العامل خلال هذه المدة، فإنه يجوز لرب العمل أن يمنح العامل إجازة إضافية أو أن يمارس حقه في فسخ العقد (م ٥٨ قطاع أهلي)^(١٤٦). والفسخ في هذه الحالة لا يكون تلقائياً بمجرد انتهاء مدة الإجازة المرضية دون عودة العامل، وإنما لا بد لرب العمل أن يعلن إرادته إلى العامل باعتبار العقد منفسخاً، أما إذا ظل ساكناً طوال فترة المرض، ولو تجاوزت مدة الإجازة المرضية، فإن العقد لا يُعدّ مفسوخاً، وإنما يعود إلى السريان بعودة العامل إلى عمله.

ويستخلص مما سبق أن المشرع الكويتي قد عدَّ مرض العامل سبباً لوقف عقد العمل خلال مدة الإجازة، ومنح العامل أجراً في هذه المدة على الرغم من عدم أدائه للعمل ووفر حماية له، وهي حظر فصل العامل خلال الإجازة المرضية.

وفيما يتعلق بالقانون الفرنسي، فلم يحدد المشرع الفرنسي مدة محددة لوقف العقد بسبب مرض العامل، ولكن ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أن مرض العامل القصير يوقف عقد العمل، فإن استطال المرض فمن الممكن أن ينقضي العقد. وتقدير قصر مدة المرض أو طولها يرجع إلى قاضي الموضوع. وفيما يتعلق بالأجر فإن الأصل أن رب العمل يتحمل من التزامه بدفع الأجر

(١٤٦) المادة (٥٠) من مشروع قانون العمل الجديد.

خلال فترة مرض العامل، ولكن يستحق العامل بما لا يتجاوز نصف أجره تعويضاً من مؤسسة التأمين الاجتماعي، وتنص أكثرية العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية على تحمل رب العمل الجزء الباقي أو نسبة منه كتعويض تكميلي يضاف إلى تعويض التأمين الاجتماعي^(١٤٧).

يجب على العامل أن يقوم بإخطار رب العمل بمرضه، وعليه أن يثبت ذلك من خلال شهادة طبية، ولم يحدد المشرع الفرنسي المدة اللازمة لهذا الإخطار، ولكن تحددها الاتفاقيات الجماعية بـ ٤٨ ساعة من بدء المرض. ويحظر المشرع الفرنسي على رب العمل فسخ عقد العمل بسبب مرض العامل أو حالته الصحية، ولكن ذلك لا يمنع رب العمل من أن يقوم بفسخ العقد لأسباب أخرى لا تتعلق بمرض العامل، كأن يكون قد صدر خطأ جسيم من العامل قبل مرضه أو غيرها من الأسباب^(١٤٨).

٢ - إصابة العمل وأمراض المهنة:

تُعَدُّ إصابة العمل وأمراض المهنة من تطبيقات وقف عقد العمل في القانون الكويتي. فإذا كانت إصابة العامل أو مرضه مرتبطة بالعمل، فإن غيابه عن العمل لهذه الأسباب لا يؤدي إلى فسخ عقده، وإنما إلى وقف تنفيذه مهما طالت مدته.

وتُعَدُّ الإصابة إصابة عمل في القانون الكويتي إذا حدثت أثناء العمل وبسببه (م ٦١ قطاع أهلي)^(١٤٩). فلا بد من الارتباط بين العمل والإصابة،

(١٤٧) مثلاً: الاتفاقية الجماعية بين المهنيين المنعقدة في ١٠ ديسمبر ١٩٧٧، والتي تعطي الحق للعامل الذي أمضى ثلاث سنوات في العمل أن يستحق أجراً بعد عشرة الأيام الأولى من المرض، يعادل ٩٠٪ من أجرته خلال ثلاثة الأيام الأولى وثلاثي الأجر خلال الثلاثين يوماً التالية وهكذا.

(١٤٨) Jean Pelissier, op. cit., p. 219. Jean - Marc Beraud, droit du travail et droit social, Litec, p. 180., Francis le febvre, op. cit., p. 496. Gerard Lyon - Caen, op. cit., p. 332.

(١٤٩) تنص المادة (٩٠) من مشروع قانون العمل الجديد على أن الإصابة تُعَدُّ إصابة عمل «إذا أصيب العامل في حادث بسبب العمل أو أثناءه»..

بمعنى أن تحدث الإصابة أثناء العمل، أي خلال ساعات العمل الفعلية، وأن تحدث الإصابة بسبب العمل، أي أن تكون هناك علاقة سببية بين العمل وبين الحادث، بمعنى أنه لولا العمل لما وقع الحادث. بالإضافة إلى ذلك لا بد أن تكون الإصابة هي السبب في إحداث الضرر للعامل^(١٥٠).

أما المرض المهني فيقصد به الأذى الذي يلحق الجسم، نتيجة العمل بطريقة تدريجية غير محسوسة^(١٥١). والمرض المهني لا يثير أي إشكالية في تحديده، على أساس أن المشرع الكويتي ألزم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بإصدار جدول يبين أمراض المهنة والصناعات والأعمال المسببة لها (م ٦٦ قطاع أهلي)^(١٥٢). فيكفي أن يدخل المرض الذي أصاب العامل ضمن الأمراض المذكورة في الجدول، وأن يكون عمل العامل من الأعمال التي تسبب هذا النوع من الأمراض وفقاً للجدول.

وتُعَدُّ إصابة العمل وأمراض المهنة من تطبيقات وقف عقد العمل في القانون الكويتي. ولذلك فإن غياب العامل لهذه الأسباب لا يؤدي إلى فسخ عقده، وإنما إلى وقف تنفيذه لحين شفاؤه من الإصابة أو المرض. فلم يحدد المشرع الكويتي مدة معينة لوقف العقد، وإنما ترك ذلك إلى أن يشفى العامل ويعود إلى عمله، أو أن

(١٥٠) تمييز، ١٩٨٨/١٢/٢٦، مجلة القضاء والقانون، السنة السادسة عشرة، العدد الثاني، يوليو ١٩٩٥، ص ٣٩٢. في المعنى نفسه: تمييز، ١٩٨٤/١٢/١٧، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز، القسم الأول، المجلد الثاني، يناير ١٩٩٤، ص ٣٦٠. تمييز، ١٩٨٣/١١/٢١، مجلة القضاء والقانون، السنة السادسة عشرة، العدد الثاني، يوليو ١٩٩٥، ص ٣٨٤. تمييز ١٨/٤/١٩٨٣، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الأول، المجلد الثاني، يناير ١٩٩٤، ص ٣٨٢. جلال محمد إبراهيم، الحادث أثناء وبسبب العمل، مجلة الحقوق، السنة ١١، عدد ٢، ص ٢١١. جمال فاخر النكاس، المرجع السابق، ص ٢٣٢.

(١٥١) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٣٦٥. جمال النكاس، المرجع السابق، ص ٢٣٥. السيد محمود السيد عمران، المرجع السابق، ص ٢٤٣.

(١٥٢) المادة (٤٦) من مشروع قانون العمل الجديد.

يتوفى فينقضي العقد نتيجة لذلك. ولا يجوز لرب العمل أن يقوم بفسخ العقد أثناء وقف العقد بسبب الإصابة أو المرض المهني (م ٥٨ قطاع أهلي). وألزم المشرع رب العمل بدفع أجر العامل بالكامل طوال فترة العلاج، وإذا زادت مدة العلاج عن ستة أشهر يدفع له نصف الأجر حتى يتم شفاؤه، أو تثبت عاهته أو يتوفى (م ٦٤ قطاع أهلي)^(١٥٣). هذا بالإضافة إلى التزام رب العمل بتعويض العامل عن الإصابة والمرض وفق جدول معد لذلك من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. ويقدر التعويض في حالة الوفاة بأجر كامل لمدة (١٥٠٠) يوم، وفي حالة العجز الدائم الكلي بأجر كامل لمدة (٢٠٠٠) يوم، وإذا كان العجز الدائم جزئياً فيقدر التعويض بنسبة هذا العجز إلى العجز الكلي. هذا بالإضافة إلى التزام رب العمل بتحمل مصاريف العلاج والدواء (م ٦٣ قطاع أهلي).

ويلاحظ مما سبق أن المشرع الكويتي على الرغم من تشدده في شروط التزام رب العمل بتعويض الإصابة فإنه وفر حماية سخية للعامل، منها احتفاظ العامل بعقده، واعتبار العقد موقوف التنفيذ خلال فترة العلاج، بالإضافة إلى احتفاظ العامل بأجره خلال هذه الفترة دون أن يؤدي عملاً مقابل هذا الأجر، واعتبار هذه المدة من ضمن خدمة العامل، وهذا يستخلص من استحقاق العامل للأجر، بالإضافة إلى حظر فسخ العقد من قبل رب العمل أثناء وقف العقد.

أما بالنسبة للوضع في فرنسا، فإن مفهوم إصابة العمل أوسع مجاًلاً من القانون الكويتي، فبعد الحادث إصابة عمل إذا وقعت للعامل أثناء العمل أو بسببه، أو إذا وقعت للعامل وهو في الطريق إلى العمل، أو كان عائداً منه، وهو ما يسمى بحوادث الطريق. فلا يشترط المشرع الفرنسي، كما فعل المشرع الكويتي أن يكون الحادث قد وقع أثناء العمل وبسببه وإنما يكفي توافر أحد هذين الشرطين.

(١٥٣) أما في القطاع النفطي فإن العامل يحتفظ بأجره بالكامل طوال فترة أحد عشر شهراً ونصف ما لم يتم شفاؤه أو ثبوت عاهته أو وفاته قبل ذلك (م ١١ قطاع نفطي). مشروع قانون العمل الجديد يقرر الحكم نفسه فيما يتعلق باستحقاق العامل للأجر (م ٩٢).

وقد عدَّ المشرع الفرنسي عقد العمل موقوفاً طوال فترة علاج العامل من أمراض المهنة، وإصابة العمل، ويضاف إلى ذلك الفترة التي يحتاجها العامل بعد العلاج لاسترداد صحته وأخذ ما يحتاجه من العلاج الطبيعي أو التمرينات الرياضية لإعادة تأهيل العامل صحياً حتى يكون لائقاً للعمل (م ١-٣٢-١٢٢ L)، واستبعد المشرع من نطاق تطبيق هذه المادة حوادث الطريق فلم يضاف إليها حمايته بوقف عقد العمل. وتتخذ مدة الوقف في الاعتبار لتمتع العامل بالحقوق المرتبطة بالأقدمية^(١٥٤). ويحظر المشرع الفرنسي على رب العمل أن يقوم بفسخ عقد العمل أثناء فترة الوقف إلا إذا كان ذلك يرجع إلى خطأ جسيم من العامل أو استحالة المحافظة على وظيفة العامل أو إلى أي سبب آخر لا يرجع إلى الإصابة أو المرض المهني (م ٢/٣٢/١٢٢ L)^(١٥٥). وهذا الحظر لا يمنع من انتهاء عقد العمل محدد المدة عند حلول أجله، فالوقف لا يؤدي إلى تمديد عقد العمل محدد المدة (م ٣-٣٢-١٢٢ L)^(١٥٦). ويلتزم رب العمل بعد شفاء العامل بأن يمكنه من الرجوع إلى وظيفته السابقة بنوعها وبأجرها (م ٤/

(١٥٤) “Le contrat de travail du salarié victime d’un accident du travail, autre qu’un accident de trajet, ou d’une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l’arrêt de travail provoqué par l’accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d’attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que conformément à l’avis de la commission mentionnée à l’article L. 323 - 11, doit suivre l’intéressé. Le salarié bénéficie d’une priorité en matière d’accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l’ancienneté dans l’entreprise.”

(١٥٥) “Au cours des périodes de suspension, l’employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s’il justifie soit d’une faute grave de l’intéressé, soit de l’impossibilité ou il se trouve, pour un motif non lié à l’accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s’il justifie soit d’une faute grave de l’intéressé, soit d’un cas de force majeure.”

(١٥٦) “Toute résiliation du contrat du travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

١٢٢/٣٢ (L. ١٠٧)، وإذا خالف رب العمل هذه القواعد، كأن قام بإنهاء خدمة العامل أثناء الوقف، يُعدُّ هذا الإنهاء باطلاً (م ١٢٢/٣٢/٢ L.). لكن ذلك لا يلزم رب العمل بقبول العامل لديه، وإنما يترتب عليه دفع تعويضات مضاعفة إلى العامل بالإضافة إلى احتفاظ العامل بحقوقه الأخرى، بغض النظر عن مدة خدمته بالمنشأة. وفيما يتعلق بأجر العامل فإنه يطبق عليه قواعد الميثاق الوطني المهني (فيما عدا القاعدة الخاصة بحرمان العامل من الأجر خلال عشرة الأيام الأولى للمرض) ما لم يوجد اتفاق جماعي يقضي بخلاف ذلك ويكون أفضل وضعاً للعامل^(١٥٨).

ثانياً: وقف عقد العمل لعطل أصاب المشروع:

قد يتعرض المشروع لحادث مفاجئ يؤدي إلى تعطل العمل فيه، كحشوب حريق فيه لا يعرف سببه، أو لانقطاع مفاجئ للتيار الكهربائي، أو نتيجة لكارثة طبيعية، كزلازل أو حصول فيضان في المشروع نتيجة لهطول أمطار غزيرة^(١٥٩)، أو نتيجة لقيام حرب وسيطرة الجنود على المشروع^(١٦٠)، أو نتيجة لبعض القرارات الإدارية التي تؤدي إلى تعطل المشروع والتي لا ترجع في سببها إلى خطأ العامل، كقرار بسحب المشروع أو إغلاقه مؤقتاً لظروف معينة.

(١٥٧) “A l'issue des périodes de suspension definies à l'article L. 122-32-1, le salarié, s il y est déclaré apte par le medecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d, une remuneration equivalente.

Les conséquences de l'accident ou de maladie professionnelle ne peuvent entrainer pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.”

(١٥٨) Marie - Jeanne Nicllos Bissier, “La portection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle”, Dalloz 1982, chr. XXIV, p. 147. Dorielle Corrignan - Carsin, “la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie preffessionnelle”, Dalloz 1981, chr XXXVI, p. 255.

(١٥٩) Cass. soc. 17 Mars 1965, Jurispr. soc. UIMM, n 236. p. 116.

(١٦٠) Cass. soc. 24 Juin 1956; Bull. cir. IV, n 411; Cass. soc., 6 nov. 1969: Bull. civ. IV, n 495.

في كل هذه الأحوال يوجد مانع يؤدي إلى تعطل المشروع. وحتى يؤدي هذا المانع إلى وقف العقد لا بد أن تتوافر فيه شروط القوة القاهرة الوقتية، أي أن يكون حادثاً لا يمكن توقعه أو تفاديه ولا يرجع وقوعه لأي من المتعاقدين، أي لا يد لأبي من المتعاقدين في حدوثه، وأن يحمل أخيراً الصفة الوقتية، بمعنى ألا تكون الاستحالة في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه نهائية بل مؤقتة، بحيث يمنع هذا العطل مؤقتاً رب العمل من تمكين العامل من أداء العمل ويمنع العامل من تنفيذ التزامه بأداء العمل. فمتى توافرت هذه الشروط فإن هذا العطل يؤدي إلى وقف عقد العمل ولا يؤدي إلى انقضائه.

وفيما يتعلق بأجر العامل فإن رب العمل يتحمل من التزامه بدفع الأجر خلال هذه المدة، وذلك نتيجة لأن العطل لا يرجع إلى إرادة رب العمل وإنما إلى فعل القوة القاهرة. وأما إذا كان العطل يرجع إلى رب العمل فإنه يتحمل أجر العامل بالكامل حتى لو تعطل المشروع ولم يقدّم العامل بأي عمل خلال هذه الفترة^(١٦١).

والوضع على خلاف ذلك في القانون المصري، فإن رب العمل الذي يقرر وقف عقد العمل في حالة تعطل المشروع، متى كان التعطل راجعاً إلى فعل القوة القاهرة، يلتزم بدفع نصف الأجر، وأما إذا كان العطل يرجع إلى رب العمل فإنه يدفع الأجر بالكامل (م ٣٦ قانون العمل الأهلي)^(١٦٢).

المطلب الثاني

تداخل أسباب الوقف

عرفنا مما سبق أن هناك عدة أسباب للوقف، وقد يتداخل بعض هذه الأسباب مع بعضها الآخر، بمعنى أن يتحقق أكثر من سبب للوقف خلال فترة

(١٦١) المادة (٦١) من مشروع قانون العمل الجديد.

(١٦٢) فتحي عبدالرحيم عبدالله، المرجع السابق، ص ٢١٤ وما بعدها.

معينة، أي بمعنى أن تتزامن عدة أسباب للوقف في وقت واحد. فيثور التساؤل عن السبب الأولي بالتطبيق من بين هذه الأسباب المتعددة؟.

وهذه المسألة غاية في الأهمية، لأن آثار الوقف تعتمد - كما عرفنا سابقاً - بشكل أساسي على أسبابه. صحيح أن هناك آثاراً مشتركة تترتب على الوقف أياً كان سببه، إلا أن هناك أيضاً بعض الآثار الخاصة لكل سبب على حدة، فمثلاً عرفنا بأن الوقف لإصابة العمل هو وقف مأجور، في حين أن الوقف للالتحاق بالدورات التدريبية أو الوقف التأديبي هو وقف غير مأجور، وهكذا فأمام اختلاف آثار الوقف باختلاف سببه، يكون من الضروري تحديد الحكم في حالة تداخل الأسباب وبيان السبب الأولي بالتطبيق.

قبل النظر في ذلك، نود أن نذكر فرضاً معيناً لا يدخل ضمن نطاق ما يسمى بتداخل أسباب الوقف. وهذا الفرض يقع عندما يتحقق سبب للوقف على أثر انتهاء سبب آخر، مثال ذلك أن تحل إجازة عيد الأضحى أو الفطر (وقف العقد بسبب إجازة العيد)، بعد الانتهاء من الإجازة السنوية. لا صعوبة في هذه الحالة، إذ إن العامل يستفيد من الإجازتين المتتابعتين، بمعنى أن تضاف إجازة العيد إلى الفترة المحددة للإجازة السنوية، ففي هذه الحالة لا يوجد تداخل في أسباب الوقف، وإنما نكون بصدد اتصال أو تتابع في أسباب الوقف.

أما فيما يتعلق بتداخل أسباب الوقف الذي نقصده، فهو يعني أن يأتي سبب للوقف خلال وقف العقد بسبب آخر، كما إذا تحددت إجازة العامل السنوية، وأثناء سريانها، حلت إجازة العيد، أو مرض العامل واستحق إجازة مرضية، أو مثلاً أن يكون العامل قد بدأ الإضراب مع زملائه العمال، وبسبب الإضراب أصيب العامل بمرض، فيتعين وقف العقد لهذا السبب الجديد. فهنا أي الأسباب أولى بالتطبيق، هل نطبق في المثال الأول أحكام وقف العقد بسبب الإجازة السنوية أو الرسمية أو المرضية؟ وفي المثال الثاني هل نطبق أحكام الوقف بسبب الإضراب أو المرض؟

لم تعرض نصوص التشريع الكويتي^(١٦٣) ولا التشريع الفرنسي لمثل هذه الحالة، ولكن القضاء الفرنسي قد اتخذ موقفاً معيناً في ذلك لم يحز إعجاب كثير من الفقهاء.

لجأت محكمة النقض الفرنسية، لحل هذا النزاع إلى معيار حاسم، وهو أنه في حالة تداخل أسباب الوقف فإن الأولى في التطبيق هو السبب الذي يظهر أولاً، ولا عبرة بما يحدث بعد ذلك. فاعتنقت محكمة النقض الفرنسية معيار التسلسل الزمني، واعتدت بالسبب الأول، وهو السبب الأولي بالتطبيق. فإذن المعيار يعتمد بشكل أساسي على تواريخ تحقق أسباب الوقف. وهذا المعيار سهل في التطبيق، ولجأت إليه المحكمة في عدة فروض وهي:

أحد فروض تطبيق التسلسل الزمني كان بمناسبة تداخل المرض مع إضراب العمال، فإذا وقع أحد العمال المضربين مريضاً أثناء فترة الإضراب، فلا يكون له الحق خلال فترة الوقف بسبب الإضراب بالأجر أو أي تعويض نقدي عن المرض على أساس أن المرض تحقق، والعقد كان موقوفاً بسبب الإضراب^(١٦٤). وعلى العكس عندما يشارك العامل المريض أثناء إجازته المرضية، زملاءه العمال في الإضراب، فإنه يستحق في هذه الحالة أجراً أو تعويضاً عن المرض خلال إجازته المرضية ولا يطبق عليه أحكام الوقف بسبب الإضراب^(١٦٥). إلا إذا قام العامل المريض بمنع زملائه العمال غير المضربين من العمل، فهنا يحرم من الأجر، ومن ثم يعاقب على أساس ارتكابه خطأ جسيم ويجب ألا يكون في وضع أفضل من زملائه العمال الذين هم في العمل^(١٦٦).

(١٦٣) لقد عالج مشروع قانون العمل الجديد فرض تداخل الإجازات، وفيما يتعلق بالتداخل بين الإجازة السنوية والمرضية أو العطل الرسمية، ولقد نصت المادة (٧١) من المشروع على أن: «لا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام العطل الرسمية أو أيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها».

(١٦٤) Cass. soc. 1 Mars 1972, D 1972, 620, note J. Pelissier.

(١٦٥) Cass. soc. 7 Oct. 1970, Dr. soc. 1971, 138, obs. J. Savatier. Cass. soc. 20 Feb. 1980, Bull. civ., v, n. 161.

(١٦٦) Cass. soc. 20 Fev. 1980, Bull. civ., n. 161. Cass. soc. 16 Juill. 1987, Bull. civ. v, n. 497.

وكان لمحكمة النقض الفرنسية تطبيق آخر لهذا المعيار في محاولة لحل منازعة بين الإضراب والبطالة الفنية. ويقصد بالبطالة الفنية الذي يتخذه صاحب العمل بالتوقف مؤقتاً عن العمل في المنشأة بسبب عطل فني أو اقتصادي. في حالة اتخاذ رب العمل لهذا القرار أثناء توقف عقد العمل بسبب الإضراب، فإن أحكام الوقف بسبب الإضراب هي الأولى بالتطبيق، ونتيجة لذلك يحرم العمال من التعويض عن الساعات المفقودة من العمل (وفقاً للقانون الفرنسي) ويكون توقف العقد دون أجر في هذه الحالة^(١٦٧). وعلى العكس من ذلك، إذا تحقق الإضراب بعد اتخاذ رب العمل للقرار، أي بعد البطالة الفنية، فإن العمال يستحقون في هذه الحالة تعويضاً عن الساعات المفقودة بسبب البطالة الفنية^(١٦٨).

وثمة مثال أخير لتطبيق هذا المعيار من محكمة النقض الفرنسية، وهو في حالة تنازع المرض مع الإجازة السنوية، إذا تحقق مرض العامل أثناء قيامه بالإجازة السنوية. فإن هذا المرض لا يقطع الإجازة السنوية ولا يؤدي إلى مد الإجازة السنوية إلى ما يعادل أيام المرض، حتى لو كان ذلك دون أجر. ولا يستطيع العامل أن يجمع بين مقابل الإجازة السنوية ومقابل الإجازة المرضية، ويطبق في هذه الحالة أحكام الوقف بشأن الإجازة السنوية^(١٦٩).

Cass. crim., 16 Juin 1970, Bull. crim., n. 208 (١٦٧)

Cass. crim., 12 Janv. 1971: Dr. soc. 1971, 547. Cass. soc., 30 Mars 1971, Bull. civ. v, n. 265. (١٦٨)

Cass. soc. 31 Janv. 1980, Bull. civ.. v, n. 106. Cass. soc. 22 Juill 1986, Jurip. soc. UIMM, n. 480, p. 498. (١٦٩)

وهذا على خلاف ما قضت به محكمة التمييز، حيث قررت: «إن تدخل الإجازة السنوية للعامل مستقلة عن غيرها من الإجازات، ومن ثم فإن الإجازة غير مدفوعة الأجر التي يحصل عليها العامل بموافقة صاحب العمل لا تؤثر على ما يستحقه العامل من إجازة سنوية». تمييز، ١٩٨٥/٢/٤، مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في المواد التجارية والمدنية، القسم الأول، المجلد الثاني، يناير ١٩٩٤، ص ٣٧٧. في المعنى نفسه «إن الإجازة السنوية للعامل مستقلة عن =

هذا هو الموقف التي تبنته محكمة النقض الفرنسية، وهو اتباع التسلسل الزمني والاعتماد على تاريخ سبب الوقف. وهذا الاتجاه تعرض لنقد شديد من الفقهاء^(١٧٠)، وذلك للأسباب التالية:

في البداية إن المعيار الذي تبنته محكمة النقض الفرنسية (التسلسل الزمني) لا يستند إلى أساس من القانون يسوغ حرمان الامتيازات المقررة له وفقاً للقانون أو الاتفاق.

ومن جانب آخر فإن قانون العمل يتسم بالطابع الحمائي للعامل، حيث يسعى المشرع في أغلب أحكامه إلى حماية مصالح العامل وترجيحها على مصلحة رب العمل. وعند التنازع بين مصادر قانون العمل، كالمنازعة بين قانون العمل والاتفاق الدولي، فالمعمول به هو تطبيق القانون الأصلح للعامل. فلماذا لا يتم تطبيق الفلسفة التشريعية نفسها وتطبيق هذا المعيار لحل مشكلة تداخل أسباب الوقف؟ فعند تعاصر أسباب الوقف، يكون السبب الأولي بالتطبيق هو السبب الأفضل للعامل. فمثلاً إذا كنا بصدد تداخل المرض مع الإضراب، فنبحث في آثار كل من السببين ونطبق الأصلح للعامل، وفي هذه الحالة فإن تطبيق سبب المرض هو الأصلح للعامل، حيث إنه بأجر، في حين أن الإضراب دون أجر، وهكذا. بمعنى أنه في حالة التداخل، نبحث عن الآثار المترتبة على كل سبب على حدة، وننظر أيها أفضل للعامل، مثلاً من حيث ضمان الوظيفة والأجر وشروط العمل، فتكون له الأولوية في التطبيق على السبب الآخر دون اعتبار للتسلسل الزمني لتحقيق الأسباب. ويكون ذلك بالطبع من اختصاص القضاء عند

= غيرها من الإجازات، ومن ثم فإن الإجازة غير مدفوعة الأجر التي يحصل عليها العامل بموافقة صاحب العمل لا تؤثر على ما يستحقه العامل من إجازة سنوية». تمييز ١٩٨٥/٢/٤، مجلة القضاء والقانون، السنة الثالثة عشرة، العدد الأول، فبراير ١٩٨٩، ص ٤٩.

J. M Beraud, "la suspension du contrat du travail", Sirey, 1980, p. 1980, p. 212. Odile Godard, op. cit., p. 6, n. 28. J.Ghestin, op. cit., p. 389, n 375.

رمضان غانم، المرجع السابق، ص ١٩٠.

تطبيقه لهذا المعيار، والنظر في كل حالة على حدة^(١٧١). وأخيرا فإن الطابع الحمائي في قانون العمل يفرض على القضاء إذا كان هناك أي خلاف في تفسير نصوص القانون الواجبة التطبيق أن يتبنى التفسير الأصلح للعامل، بمعنى أن تفسر النصوص لصالح العامل، وفي حالة تداخل الأسباب وخلو النصوص التشريعية من معالجتها بشكل صريح فإنه يتم تطبيق الوضع الأفضل للعامل.

فالحل الذي نعتقد بأنه الأكثر اتفاقاً مع السياسة التشريعية لقانون العمل هو تطبيق السبب الأفضل للعامل، من حيث الآثار المترتبة عليه في حالة تداخل الإجازات وعدم اللجوء إلى معيار التسلسل الزمني.

(١٧١) Odile Godard, op. cit., p. 6. G.Lyon - Caen et J. Pelissier, op. cit., n. 241. J. Ghestin, op. cit., p. 389. A. supiot, "Droit du travail", 17 éd, 1994, Dalloz n. 252.

- رمضان غانم، المرجع السابق، عبدالفتاح عبدالباقي، ص ٣٤١. عبدالودود يحيى، المرجع السابق، ص ٣٣٦. عبدالرسول عبدالرضا، المرجع السابق، ص ٢٥٤.

الخاتمة

بعد معالجتنا لوقف عقد العمل استخلصنا عدة نتائج وهي:

- الوقف باعتباره وسيلة فنية يهدف إلى تحقيق غايات إنسانية واجتماعية تتبلور أساساً في الحفاظ على الاستقرار الوظيفي للعامل، دون الإخلال بمصالح صاحب العمل. وقد بينت المعالجة مدى نجاح التشريعات المقارنة في الإفادة من هذه الوسيلة لتحقيق هذه الغاية.
- وقف عقد العمل له خصوصية متميزة لوقف عقد العمل وخروجه في كثير من الأحيان عن القواعد العامة رعاية لمصلحة العامل ولخصوصية عقد العمل.
- نشأ نظام وقف عقد العمل تمشياً مع الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية ولتحقيق مصالح أطراف العقد، ومن هذا المنطلق اتسعت تطبيقات وقف عقد العمل على حساب انفساخه دون أن يؤدي ذلك إلى الإخلال بمضمون الاتفاق أو العقد. فالوقف لا يؤدي إلى تعديل العقد، لا من حيث مضمونه ولا من حيث مدته.
- الوقف لا يمس عقد العمل وإنما يمس بعض الالتزامات الناشئة عنه مع بقاء بعضها الآخر.
- تعددت أوجه الحماية التشريعية والقضائية في كثير من حالات الوقف، فمن هذه الأوجه؛ حظر إنهاء العقد أثناء فترة الوقف، واستحقاق العامل لأجره في كثير من حالات الوقف على الرغم من عدم أدائه العمل.
- الوقف يعطي الصلاحية للمدين في عدم تنفيذ التزاماته مؤقتاً دون إمكانية مساءلته من قبل الدائن.
- وقف عقد العمل له ذاتية مستقلة، حيث لا ينتمي إلى أي من الأنظمة القانونية المعروفة في القانون المدني. فلا ينتمي إلى نظرية القوة القاهرة،

-
- على العكس من ذلك، فإن القوة القاهرة قد تكون أحد أسباب وقف عقد العمل. كما أنه لا يعد تطبيقاً لنظام الدفع بعدم التنفيذ أو لنظام الفسخ.
- المعالجة التشريعية لوقف عقد العمل كانت من خلال نصوص متناثرة ومتفرقة، وأحياناً نجد ثغرات تشريعية (خصوصاً في القانون الكويتي) يحسن بالمشروع أن يتدخل لسدها، منعاً لأي خلاف في التطبيق.
- يحسن بالمشروع الكويتي أن يقوم بتنظيم وقف عقد العمل بشكل متكامل من خلال إدراج كثير من تطبيقاته في النصوص التشريعية، وربط نظام الوقف مع نظام التأمين الاجتماعي، وخصوصاً أن الدولة مقبلة على نظام الخصخصة مما يخلق مجالاً واسعاً لتطبيق نظرية وقف عقد العمل.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أحمد حسن البرعي:
الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٦.
- إبراهيم الدسوقي أبو الليل:
العقد والإرادة المنفردة، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٥.
- السيد محمود السيد عمران:
شرح قانون العمل الكويتي، الطبعة الأولى، ١٩٩٧، وحدة التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت.
- جمال فاخر النكاس:
قانون العمل الكويتي المقارن، الطبعة الأولى، ١٩٩٣، وحدة التأليف والنشر، جامعة الكويت.
- جلال محمد إبراهيم:
الحادث أثناء وبسبب العمل، مجلة الحقوق، السنة الـ ١١، عدد ٢.
- جلال علي العدوي وعصام أنور سليم:
قانون العمل، ١٩٩٥، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- حسام الدين الأهواني:
شرح قانون العمل، أبناء وهبة حسان، القاهرة، ١٩٩١.
- رمضان عبدالله صابر غانم:
وقف عقد العمل. دار النهضة العربية، ١٩٩٧.
- عبد الحكم فودة:
إنهاء القوة الملزمة للعقد، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٣.

- **عبد الحي حجازي:**
النظرية العامة للالتزام، الجزء الأول، مصادر الالتزام، المصادر الإرادية، المجلد الثاني، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٨٢.
- **عبد الرزاق السنهوري:**
الوسيط في شرح القانون المدني(١)، مصادر الالتزام، المجلد الأول، العقد، دار النهضة العربية، ١٩٨١، القاهرة.
- **عبد الرسول عبد الرضا:**
الوجيز في قانون العمل الكويتي، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧، مؤسسة دار الكتب.
- **عبد الفتاح عبد الباقي:**
نظرية العقد، مطبعة مصر، ١٩٨٤.
أحكام قانون العمل الكويتي، نهضة مصر ١٩٨٢، القاهرة.
- **عبد الودود يحيى:**
شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.
الموجز في النظرية العامة للالتزامات، دار النهضة العربية، ١٩٩٤.
- **فتحي عبدالرحيم عبدالله:**
مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، طبعة ١٩٩٣.
- **لبيب شنب:**
قانون العمل الكويتي، مذكرات مطبوعة على الآلة كاتبة لطلبة كلية الحقوق، جامعة الكويت.
- **محمود جمال الدين زكي:**
قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣.
- **وفاء حلمي أبو جميل:**
وقف عقد العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩٠.

-
- **A. supiot:**
 - Droit du travail, 17 éd, 1994, Dalloz.
 - **André Brun et Henri Galland:**
 - Traité de droit du travail, Tome II, Sirey Paris, 1977.
 - **Bernard Teyssie,:**
 - Droit du travail, litec, 1980.
 - **Boris starck:**
 - Droit civil, obligations, 2. contrat, 3 éd., Litec.
 - **Camerlynck (G.H):**
 - Traité de droit de travail, Tome I, Dalloz, Paris 1968.
 - **Dorielle Corrignan Carsin:**
 - La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, Dalloz 1981, chr XXXVI.
 - **Droit du travail, droit vivant, 5 éd., éditions liaisons,1996.**
 - Francis le febvre:
 - Contrat du travail, 1990.
 - Droit du travail, le salaire, T.II, 2 éme éd. Dalloz 1981.
 - **Gerard Lyon- Caen:**
 - Droit du travail, le Salaire, T. II, 2éme. éd.
 - **J. Treillard:**
 - De la suspension des contrats, la tendance à la stabilité du rapport contractuel, Etudes de droit privé, L.G.D.J. 1960.
 - **Jacques Ghestin:**
 - Traité de droit civil, les obligation, L.G.D.J. 1992.
 - **Jamal Al-Nakkas:**
 - La grève en droit Kuweitien, reglementation et application, Révue internationale de droit comparé 1999, n. 2.
 - **Jean Carbonnier:**
 - Droit civil, T.4, Les obligations, P U F, Thémis.

- **Jean Rivero et Jean Savatier:**

- Droit du travail, Thémis, 5 éd., Paris 1970.

- **Jean -Marc Beraud:**

- La suspension du contrat de travail, essai d'une théorie générale, Thèse, Lyon 1979.
- La suspension du contrat de travail, Sirey, 1980.
- Droit du travail et droit social, Litec.

- **Jean Pelissier:**

- Reflexions à propos de la suspension du contrat de travail“ études offertes à André Brun, librairie social et économique, Paris 1974.
- Droit de l'emploi, Dalloz action 1996, (Oeuvre collective), Dalloz action, 1998.
- Droit de l'emploi, Dalloz Action, 1996.

- **Jean - Francois Artz:**

- La suspension du contrat, à exécution successive, D.1979, chron. xv.

- **Marie- Jeanne Nicllos Bissier:**

- La portction de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, Dalloz 1982, chr. XXIV.

- **Nabil Saad:**

- La suspension dans l'exécution du contrat, éssai d'une théorie générale, Tome II, Thèse Dijon 1981.

- **Odile GODARD:**

- Suspension du contrat, Régime de droit commun, Juriclasseurs du travail 3, Fascicule 28- 10.
- Suspension du contrat, Régimes particlieurs: Suspension du fait du salarié et du fait de l'employaur. Force Majeure, Jurisclasseur du travail 3, Fasci- 28 - 15.

- **Philippe Langlois:**

- Contre la suspension du contrat de travail, D.1992 chron. p. 141.

- **Philippe Malaurie et Laurent Aynes:**

- Droit civil, Les obligations, éd. Cujas, 1985.

- **Raymond Sarraute:**

- De la suspension dans l'exécution des contrats, Thèse, Paris 1920.