



مجلة الحقوق

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

الاستخلاف في قانون العمل •

الدكتور/ نضال جمال مسعود جرادة



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

P-ISSN: 1029 - 6069

E-ISSN: 2960 - 2742

العدد ٢ - السنة ٤٩

ذو الحجة ١٤٤٦ هـ - يونيو ٢٠٢٥

الاستخلاف في قانون العمل

الدكتور / نضال جمال مسعود جرادة*

ملخص

الأهداف: تهدف هذه الدراسة إلى بحث مدى كفاية الأداة التشريعية في قانون العمل الفلسطيني والمقارن وقدرتها على توفير الحماية للعامل في إطار خلافة صاحب العمل الجديد لصاحب العمل القديم في حقوق العاملين في المشروع الذي جرى نقله إلى صاحب العمل الجديد ونطاق المسؤولية التضامنية كأثر مترتب على هذه الخلافة، ومدى كفاية تقرير هذه المسؤولية على حماية حقوق العامل. **المنهج:** اعتمد على المنهج التحليلي المقارن، وذلك من خلال تحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ وقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، وقانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، وقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وتحري مسلك الفقه والقضاء المقارن. **النتائج:** يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة بما يلي: ١- خرج المشرع في قانون العمل على مقتضى القواعد العامة التي تقضي بنسبية آثار العقد؛ حيث لا ينتهي عملهم بمجرد انتقال المشروع من مالكة إلى آخر. ٢- يترتب على استمرار عقد العمل التضامن فيما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم. ٣- يستطيع العامل مطالبة صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد بالحقوق المستحقة له وفق القانون. **الخاتمة:** خلصت الدراسة إلى بروز إحدى أهم خصائص قانون العمل التي تفرد بها عن القانون المدني، والتي ظهرت بشكل واضح في نسبية آثار العقد، وما ترتب عليها من نتائج.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، المشروع، انتقال المشروع، الخلف، المسؤولية التضامنية.

* أستاذ القانون الخاص - الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية - غزة.

الإيميل: njarada@ucas.edu.ps

- تُسَلَّم البحث في: ١٣/١/٢٠١٩، أُجيز للنشر في: ٢٢/١/٢٠٢٠.

مقدمة

يتمتع العمال بمزايا تشريعية فريدة، إذ على الرغم من أن المشرع يضع قواعد عامة تخضع لها العقود كافة، وذلك ضمن تنظيمه لنظرية الالتزام، إلا أنه سرعان ما يخرج على تلك القواعد، فيقرر أحكاماً تغيّر أحكام القواعد العامة.

ويعد عقد العمل من العقود التي أوجد لها المشرع أحكاماً خاصة تخالف -في بعض الموضوعات- القواعد العامة، ويجد هذا الخروج على القواعد العامة دافعه في طبيعة عقد العمل حيث يختل فيه التوازن بين العامل وصاحب العمل، فالعامل وهو يسعى إلى توفير لقمة العيش يجد نفسه مدفوعاً للقبول بأي شرط يفرضه صاحب العمل، وهذا الأخير وهو يسعى إلى تحقيق أقصى درجات النفع لمشروعه يجد نفسه مدفوعاً لفرض شروطٍ مختلفة على العامل.

هذا التضارب في المصالح، يدفع المشرع إلى توفير أقصى درجات الحماية التشريعية للعامل، فيجد الأخير أن تنازله عن حق، أو قبوله بشرط مخالف لقانون العمل، واقعاً في تخوم البطلان؛ لتجاوزه للإطار التشريعي الحمائي الذي يتجاوز بدوره مبدأ أي سلطان الإرادة في التعاقد والعقد شريعة المتعاقدين.

ولما كان صاحب العمل ليس مجبراً على الاستمرار في مشروعه، حيث إنه قد يلجأ في بعض الأحيان للتصرف في مشروعه لصاحب عمل جديد، بحيث ينتقل المشروع إلى هذا الأخير، أو قد ينتقل المشروع للورثة في حالة وفاة صاحب العمل مع بقاء المشروع قائماً، وفي كلتا الحالتين؛ فإن الأمر الذي يدق ويبعث على التساؤل: ما مصير عقود العمل المبرمة مع صاحب العمل؟

وبمطالعة نصوص قانون العمل الفلسطيني والمقارن، نستنتج أن ثمة إجماعاً تشريعياً على عدم انتهاء هذه العقود، وإنما تستمر بالنفاذ مع صاحب العمل الجديد، أو مع ورثة صاحب العمل المتوفى.

هذا الأمر لا يمكن قبوله بهذه البساطة، إذ إن القراءة الظاهرية للنص تمنحنا إجابة عامة، يمكن أن نؤسس من خلالها قاعدة عامة وهي: "استمرار عقود العمل مع بقاء المشروع قائماً".

لكن ما لا يمكن التسليم به انطلاقاً من قراءة ظاهر النص القانوني، هو بعض الحالات التي لا يمكن لظاهر النص أن يعطينا فيها إجابة جامعة مانعة، لا سيما في

ضوء تباين القوانين المقارنة فيما يتعلق بطبيعة ونوع تلك التصرفات التي لا ينتهي بها عقد العمل بمجرد وقوعها، والآثار المترتبة على انتقال المشروع.

مشكلة البحث:

يثير موضوع الاستخلاف في قانون العمل، إشكاليات تتعلق بالآتي:

- ١ - مدى كفاية الأداة التشريعية في قانون العمل الفلسطيني والمقارن وقدرتها على توفير الحماية للعامل من خلال النصوص الحاكمة.
- ٢ - نطاق المسؤولية التضامنية كأثر مترتب على خلافة صاحب العمل الجديد لصاحب العمل القديم، ومدى كفاية تقرير هذه المسؤولية على حماية حقوق العامل.
- ٣ - مدى التزام ورثة صاحب العمل بالحقوق المترتبة للعمال في ذمة مورثهم صاحب العمل، ومدى انحصار تلك الحقوق في حدود التركة أو تعديها للأموال الخاصة بالورثة.

منهجية البحث:

نتبع في هذا البحث المنهج التحليلي المقارن، وذلك من خلال تحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ وقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وتعديلاته، وقانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، وقانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، وتحري مسلك الفقه والقضاء المقارن.

خطة البحث:

نقسم الدراسة في هذا البحث إلى مبحثين، على النحو الآتي:

المبحث الأول: انتقال المشروع وطرقه والحكمة من استمرار عقود العمل.

المطلب الأول: ماهية المشروع وتمييزه عن المنشأة.

المطلب الثاني: طرق انتقال المشروع.

المطلب الثالث: الحكمة من استمرار عقود العمل.

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الاستخلاف.

المطلب الأول: انصراف آثار العقد إلى الخلف.

المطلب الثاني: شروط الاستخلاف ونطاقه.

المطلب الثالث: مدى تعلق أحكام الاستخلاف بالنظام العام.

المبحث الأول

انتقال المشروع وطرقه والحكمة من استمرار عقود العمل

تمهيد وتقسيم:

إن الصلة بين العامل والمشروع صلة وثيقة، كتلك التي بين العمل والأجر، فديمومة عقد العمل هي من ديمومة المشروع، لذلك يجد العامل نفسه - في ضوء هذا الارتباط - أكثر حماساً واندفاعاً للانتماء إلى المشروع، فهو مصدر لقمة عيشه وأسرته، لذلك فإنه يتعين علينا أن ننبري للتصدي لبيان ماهية المشروع وتمييزه عن المنشأة، ثم ننقل لبيان الطرق التي ينتقل بها المشروع من صاحب عمل قديم إلى صاحب عمل جديد، ونختتم ببيان الحكمة من استمرار عقود العمل.

لكل ذلك فإننا نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب على النحو الآتي:

- المطلب الأول: ماهية المشروع وتمييزه عن المنشأة.
- المطلب الثاني: طرق انتقال المشروع.
- المطلب الثالث: الحكمة من استمرار عقود العمل.

المطلب الأول

ماهية المشروع وتمييزه عن المنشأة

أولاً: تعرف المشروع:

لم يورد قانون العمل الفلسطيني تعريفاً للمشروع، وكذلك فعلَ قانون العمل المصري والأردني، في حين عرّفَت المادة "٢٤/١" من قانون العمل العراقي المشروع بأنه: "كل موقع عمل يديره شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر وفق عقد العمل".

وعلى الرغم من أن قانون العمل العراقي أحدث قانون عمل عربي، إذ لا يتعدى عمره ثلاث سنوات، إلا أن تعريفه للمشروع بهذا التصوير لا يتفق مع التطور الحاصل في كل مناحي الحياة، فلم يعد موقع العمل العنصر الأكثر أهمية في المشروع، بل قد لا يكون الموقع أو المكان عنصراً في العمل مطلقاً، ومن تطبيقات ذلك الأعمال المتجولة، والمطاعم العائمة، والعاملون في مجال البرمجة والتكنولوجيا والتسويق الإلكتروني، إذ قد لا يجمعهم مكان معين للعمل، كذلك فإن المشروع لا بد أن يكون مشتتاً على عناصر بشرية ووسائل مادية أو معنوية، وهذه الأخيرة لا يغني عنها شيء في تكوين المشروع.

لذلك فإننا نعتصم بما أورده بعض الفقه بهذا الخصوص، حيث عرّف المشروع بأنه: "كيان جماعي واحد، له أجهزته المتناسقة والمتوازنة، ويعيش حياة خاصة ومستقلة"، فهو إذن جماعة مهيأة لغاية معينة، فكما أن النحلة الواحدة لا تُنشئ خلية، والعازف المنفرد لا يُكوّن فرقة موسيقية، فكذلك العامل الواحد لا يُكوّن مشروعاً صناعياً أو تجارياً أو زراعياً ذا أهمية، ومن ثم يقترب تصوير المشروع مع الأسرة والدولة، فالورشة الصغيرة التي يديرها ذو الحرفة تشبه الأسرة، والمشروع الكبير يشبه الجماعة السياسية في الدولة^(١).

ثانياً: تمييز المشروع عن المنشأة:

المنشأة كالمشروع، يفترض فيهما البقاء مدة ما، ولكن يختلف أحدهما عن الآخر؛ فالمنشأة لها طبيعة فنية وتهدف إلى غرض مباشر، كصنع سلعة أو بيعها أو نقل أشخاص أو أشياء، وهي بهذا التصوير بعيدة عن غاية صاحبها التي تكون في الغالب تحقيق الربح، أما المشروع فهو الوحدة الاقتصادية للإنتاج، لذلك فالمشروع قد يتكون من منشأة واحدة وذلك في الأنشطة الضيقة للمشروع، لذلك يبدو وجه التمايز؛ حيثما يتسع نشاط صاحب العمل حين يضم مشروعه أكثر من منشأة؛ لا تتمتع أي منها بالاستقلال المالي الذي يميز المشروع، وتطبيقاً لذلك فإن المحل التجاري ذا الفروع المتعددة يعدّ مشروعاً واحداً، يضم منشآت متعددة بقدر فروعه، وتندمج حسابات الأرباح والخسائر لكل فرع من هذه الفروع في مجموع حصيلة المشروع كله، مع ملاحظة أن المنشآت المتعددة التي يقيمها صاحب العمل لا تُكوّن حتماً مشروعاً واحداً، بل يتعين أن ينتظمها غرض أو نشاط اقتصادي واحد، فالمطعم والمطبعة ومحل بيع الملابس لا تعد منشآت ثلاثاً لمشروع واحد، بل كل منها مشروع مستقل عن الآخر، وإن كانت ملكاً لشخص واحد، فيجب لتكوّن المنشآت المتعددة مشروعاً واحداً، أن تدخل في دائرة نشاط اقتصادي واحد، لذلك فإن عنصري المنشأة هما: ذاتية فنية داخل المشروع، وتبعية اقتصادية له^(٢).

وقد استخدم قانون العمل الفلسطيني والأردني والعراقي في إطار تنظيمهم

(١) محمود جمال الدين زكي: "قانون العمل"، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة ١٤٠٣هـ—

١٩٨٣م، ص ٩٤-٩٧.

(٢) المرجع السابق، ص ٥٩.

لاستمرار عقود العمل عند تغيير صاحب العمل -استخدم- مصطلح "المشروع"، في حين استخدم قانون العمل المصري مصطلح "المنشأة"، وهي صياغة تعوزها الدقة في هذا الإطار، فقد يكون المشروع متكوناً من منشأة واحدة، وقد يكون متكوناً من أكثر من منشأة، لا سيما أن قانون العمل المصري أورد تعريفاً للمنشأة في المادة "٢٠٢"، حيث نصت الفقرة الأولى من المادة المذكورة على أن: "المنشأة: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص"، بينما نصت الفقرة الثالثة من ذات المادة على أن: "المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب: كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص"، حيث إنه استناداً إلى هذين التعريفين تعد كل منشأة مشروعاً، ولا يُعدّ -بالضرورة- كل مشروع منشأة، وهو ما يتفق مع ما ذكر أعلاه من احتمالية أن يكون المشروع الواحد متكوناً من منشأة واحدة، وقد يكون متكوناً من أكثر من منشأة.

ثالثاً: تعريف انتقال المشروع:

يقصد بانتقال المشروع: "كل تغيير يطرأ على شخص صاحب العمل مع بقاء ذات المشروع قائم ومستمر في مباشرة نشاطه"^(٣)، ومما يؤخذ على هذا التعريف شموله لكل تغيير قد يحدث لصاحب العمل، وهو أمر غير مقبول، إذ قد يسافر أو يمرض، وفي هذه الأحوال لم يقل أحد بأن المشروع ينتقل، لذلك فإننا نعرف انتقال المشروع بأنه: "تغيير شخص صاحب العمل مع بقاء ذات المشروع قائماً ومستمراً في مباشرة نشاطه".

وسنرى في المطلب الثاني -ضمن معالجتنا لطرق انتقال المشروع- أن هناك اختلافاً فيما بين القوانين المقارنة تتعلق بطرق الانتقال، وذلك بين قانون موسع وآخر مضيق، بل إن منها لم يحصر الانتقال بانتقال الملكية، بل مده إلى الإيجار على ما سنرى لاحقاً.

المطلب الثاني طرق انتقال المشروع

أجمعت القوانين المقارنة ضمن معالجتها لانتقال المشروع على أن الانتقال إما أن يتم بشكل إرادي، أي بإرادة صاحب العمل، وإما أن يتم بشكل غير إرادي، حيث يختفي دور

(٣) خالد عبد الفتاح محمد: "موسوعة شرح قانون العمل الجديد"، الجزء الأول، الطبعة الأولى ٢٠٠٩، ص ٢٤٩.

الإرادة في عملية الانتقال، وتطبيقاً لذلك نصت المادة "٣٧" من قانون العمل الفلسطيني على أن: "يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده"، ويقابلها في قانون العمل المصري المادة "٩" التي نصت على أن: "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها. ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع -ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود"، ويقابلها في قانون العمل الأردني المادة "١٦" حيث جرى نصها على النحو الآتي: "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده". أما في قانون العمل العراقي فيقابلها نص المادة "٥٠" حيث نصت على أن: "عند دمج المشروع أو نقل ملكيته للورثة أو التنازل إلى الغير أو بيعه أو تأجيره أو استثماره بالكامل أو أي جزء منه، يعد صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لأحكام هذا القانون ويبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة التي تترتب عليه قبل نقل المشروع لغاية انتقاله".

ونتناول فيما يلي طرق الانتقال التي تتم بإرادة صاحب العمل، وتلك التي تتم دون أن تؤدي الإرادة أي دور في ذلك، وذلك على النحو الآتي تباعاً:

أولاً: الانتقال الإرادي للمشروع:

لم تجتمع كلمة القوانين المقارنة على طرق انتقال المشروع، وإن كانت قد أجمعت على بعضها، إلا أن استقراء النصوص المنظمة لطرق انتقال المشروع يستبان منها حالات التضييق والتوسعة التي انتهجتها القوانين المقارنة.

حيث يتفق قانون العمل الفلسطيني مع القوانين المقارنة على أن البيع والاندماج من الطرق التي ينتقل بها المشروع والتي لا تؤثر في عقد العمل، حيث يستمر نافذاً مع صاحب العمل الجديد.

وإن كان الأمر واضحاً بالنسبة إلى البيع حيث تنتقل الملكية مقابل مبلغ نقدي، فإنه ليس كذلك بالنسبة إلى الاندماج.

إذ إن الاندماج قد يكون بطريق الضم أو الابتلاع أو الامتصاص؛ حيث ينقضي الشخص المندمج وتفنى شخصيته القانونية في الشخص الاعتباري للشخص الدامج، وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه: "يترتب على اندماج الشركات بطريق الضم خلافة الشركة الدامجة للشركة المندمجة، فتحل محلها حلولاً قانونياً فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات"^(٤)، وقد يكون الاندماج بطريق المزج أو الاتحاد، حيث يندمج شخصان أو أكثر وينشأ عن اندماجهما شخص اعتباري جديد يحل محل الأشخاص المندمجة في الحقوق والالتزامات^(٥)، ويشترط لتقرير مسؤولية المشروع الدامج أن تفنى شخصية المشروع المندمج^(٦).

على خلاف ما تقدم، تباينت قوانين العمل المقارنة فيما يتعلق بانتقال المشروع بغير طريقي البيع والاندماج، فالمشروع الفلسطيني فتح الباب واسعاً ليشمل كل أنواع التصرفات الناقلة للملكية، سواء كان مصدرها العقد أو الإرادة المنفردة، وسواء كانت

(٤) نقض مدني مصري رقم ٢١٩٣ لسنة ٥٥ ق بتاريخ ٥/٧/١٩٩٠ مشار إليه لدى / خالد عبد الفتاح محمد: مرجع سابق، ص ٢٤٥.

(٥) خالد عبد الفتاح محمد: مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٦) أنور العمروسي: "قضاء العمال"، دن، الطبعة الثانية، ١٩٨١-١٩٨٢، ص ٥٩٠، وقضت محكمة النقض المصرية بأن: "انتقال ملكية المنشأة من صاحب عمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه بما في ذلك إدماجها في أخرى لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد وينصرف إليه أثره ويكون مسؤولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة عليه، ولا يعنى ذلك قانوناً وجوب تطبيق القواعد والأحكام التي تضمنتها العقود والنظم الخاصة بعمال الشركة الدامجة قبل الاندماج على عمال الشركة المندمجة طالما أن عقودهم والنظم التي كانت سارية في شأنهم لم تتضمن قواعد وأحكاماً مماثلة، كما لا يعنى أيضاً اعتبار عمال الشركة المندمجة عمالاً لدى الشركة الدامجة قبل حصول الاندماج". طعن رقم ٥٠٥٨ لسنة ٦٢ جلسة ١٩٩٩/٥/٢، طعن رقم ٢٧ لسنة ٥١ جلسة ١٩٨١/١٢/٢٦، راجع في ذلك: موقع محكمة النقض المصرية: www.cc.gov.eg/

بمقابل أو دون مقابل، حيث استخدم عبارة "يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع .."، مما يعني أن المشرع الفلسطيني يعدّ كل تصرف ناقل لملكية المشروع غير مؤثر في نفاذ عقد العمل واستمراره، وذلك منعاً لأي تحايل قد يتم من خلال الالتفاف على طرق الانتقال فيما لو حددها المشرع حصراً.

وعلى الرغم من ذلك، فإن المشرع الفلسطيني لم يكن موفقاً لدرجة كبيرة في صياغة النص، حيث إنه وعلى الرغم من أنه استخدم عبارة "بسبب نقل ملكية المشروع" إلا أنه أتبعها بتعداد بعض صور نقل الملكية وهي البيع والاندماج، وهو إذ فعل ذلك إلا أنه لم يكن مضطراً لذلك، حيث إن نقل ملكية المشروع يشمل فيما يشمل طريقي البيع والاندماج.

أما قانون العمل المصري، فقد عدد -بالإضافة إلى البيع والاندماج- صوراً أخرى لانتقال المشروع، حيث عدّ الوصية والهبة والنزول والإيجار، ثم ما لبث أن أتبعها بعبارة "أو غير ذلك من التصرفات".

أما قانون العمل الأردني فيتشابه مع قانون العمل الفلسطيني في تعداده للطرق التي ينتقل بها المشروع لكنه يختلف معه في استخدام عبارة "أو لأي سبب آخر".

في حين أن قانون العمل العراقي أكثر القوانين تضيقاً في طرق الانتقال التي لا تؤثر في عقد استمرار العمل، حيث إنه أضاف إلى البيع والاندماج، التنازل إلى الغير والإيجار والاستثمار، دون أن يفتح الباب على أي تصرفات أخرى كما ورد في القوانين المقارنة.

انطلاقاً مما تقدم، فإننا نستنتج أن القوانين المقارنة لم تكن على مسافة واحدة من حيث نوع التصرفات التي لا تؤثر في استمرار عقد العمل، وذلك على النحو الآتي:

١ - يتفق قانون العمل المصري والعراقي والأردني على اعتبار إيجار المشروع سبباً لا يؤدي إلى انتهاء عقد العمل، حيث خصه المشرعان المصري^(٧) والعراقي

(٧) قضت محكمة النقض المصرية بأن: "إذا قام صاحب العمل بتأجير منشأته إلى شخص آخر فإن الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقود العمل المبرمة مع المؤجر تنتقل إلى المستأجر صاحب العمل الجديد بمقتضى هذا الإيجار ويكون كلاهما مسؤولاً بالتضامن عن الالتزامات التي نشأت قبل الإيجار، أما تلك التي نشأت ابتداء من تاريخ الإيجار فيتحملها صاحب العمل الجديد وحده، ولا يجوز للعمال الرجوع بها على سلفه المؤجر. لما كان ذلك، وكانت تبعية المطعون ضدهم قد انتقلت إلى المطعون ضدها الأولى تنفيذاً لعقد إيجار الفندق، وليس كما وصفه بالعقد نتيجة إعاره بمفهومها القانوني فإن المطعون ضدها الأولى تكون الملزمة بكافة مستحققاتهم طوال فترة التأجير"، طعن رقم ٤٥٩ لسنة ٦٨ ق جلسة ٢١/٥/٢٠٠٠، راجع في ذلك: موقع محكمة النقض المصرية: www.cc.gov.eg/.

بصريح النص، أما المشرع الأردني فعلى الرغم من عدم ذكره لعبارة: "إيجار المشروع" إلا أن الإيجار يدخل في عموم مقصد المشرع وذلك بدلالة استخدامه لعبارة: "أو لأي سبب آخر" بعدما افتتح عبارة النص القانوني بـ: "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب"، بينما لم يصرح قانون العمل الفلسطيني بذلك،

٢ - يتفق قانون العمل المصري مع الأردني على عدم حصر التصرفات الناقلة للمشروع بتصرفات محددة حصراً، وإنما أورد كلاهما بعض التصرفات على سبيل المثال، ثم ما لبث قانون العمل المصري أن أتبعها لعبارة: "أو غير ذلك من التصرفات"، بينما أتبعها قانون العمل الأردني لعبارة: "أو لأي سبب آخر"؛ وذلك خلافاً لقانون العمل العراقي حيث حددها بالدمج والتنازل والبيع فقط كتصرفات ناقلة للملكية، وأضاف للتصرفات الناقلة للمشروع الإيجار والاستثمار.

٣ - حصر قانون العمل الفلسطيني التصرفات غير المؤثرة باستمرار عقد العمل، وهي التصرفات الناقلة للملكية فقط كقاعدة عامة، وخص منها بالذكر البيع والاندماج. وأمام هذا التباين في طرق الانتقال الإرادية التي حددتها القوانين المقارنة، بين مضيق وموسع فيها، يجعل الباحث ينبري لإبداء رأيه بالخصوص.

فإنه لما كانت غاية المشرع من تنظيم حالة انتقال المشروع والآثار المترتبة عليه هي استمرار عقد العمل على الرغم من تغيير صاحب العمل، وأن هذا التوجه يرتبط بالاتجاه الحديث الذي يربط العامل بالمشروع، ولا يربطه بصاحب المشروع، فإن أي سبب يؤدي إلى انتقال المشروع وتغيير صاحب العمل يدخل في عموم هذا الاتجاه الحديث، ولما كانت العبرة ليست بنوع التصرفات، وإنما بالنتيجة المترتبة على هذه التصرفات والتي تؤدي حتماً إلى انتقال المشروع، فإننا نرى عدم صحة النصوص القانونية التي تحصر صور انتقال المشروع بصور محددة، فطالما أن العبرة هي بانتقال المشروع لصاحب عمل جديد مع بقاء هذا المشروع قائماً، فإنه لا فرق بين تصرف وآخر، ومن ثم لا فائدة من حصر التصرفات الناقلة للمشروع.

وبناء عليه فإننا نرى أن كل سبب يؤدي إلى انتقال المشروع، يدخل في عموم الحكمة التي توخاها المشرع من تنظيمه لأحكام انتقال المشروع، وسواء كان الانتقال تم من خلال نقل الملكية بمقابل أو من دون مقابل، أو من خلال إيجار المشروع أو

استثماره أو أي سبب آخر يؤدي إلى تغيير صاحب العمل بصفة مؤقتة أو دائمة.

ثانياً: الانتقال غير الإرادي للمشروع:

إن الصورة الأكثر واقعية وعملية للانتقال غير الإرادي للمشروع هي الوفاة، وصورة ذلك وفاة صاحب العمل وانتقال مشروعه إلى ورثته بوصفهم خلفاً عاماً له. وقد نظمت القوانين المقارنة الحالة التي يتوفى فيها صاحب العمل والآثار المترتبة على ذلك، حيث نصت المادة "٣٦" من قانون العمل الفلسطيني على أن: "لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل"، ويقابلها المادة "١٢٣" من قانون العمل المصري حيث نصت على أن: "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة. ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.."، فيما يقابلها في قانون العمل الأردني المادة "٢٢" حيث جرى نصها على أن: "لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل"، وفي قانون العمل العراقي المادة "٤٣/أولاً/ج" حيث نصت على أن: "ينتهي عقد العمل في إحدى الحالات الآتية: ج. في حالة وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد ولا يمكن إكمال العقد مع ورثته"، بالإضافة إلى ما قضت به المادة "٣٧" من قانون العمل الفلسطيني، والمادة "٩" من قانون العمل المصري، المادة "١٦" من قانون العمل الأردني المادة "١٦"، والمادة "٥٠" من قانون العمل العراقي^(٨).

يتضح من النصوص السابقة أن وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى انتهاء عقد العمل، إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار لاستمرار تنفيذ عقد العمل، كما لو كان صاحب العمل محامياً أو طبيباً^(٩)، فإن عقد العمل ينتهي بوفاة صاحب العمل سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة^(١٠)، وانتهاء عقد العمل في

(٨) سبق بيان هذه النصوص القانونية في معرض الحديث عن الانتقال الإرادي للمشروع.

(٩) عبد الودود يحيى: "شرح قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة ١٩٨٩، ص ٢٧٢، السيد محمد السيد عمران: "شرح قانون العمل المصري - الجزء الأول، النظرية العامة، عقد العمل الفردي"، د.ط، دن، ص ٢٩٦، محمد حسين منصور: "قانون العمل في مصر ولبنان"، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ١٩٩٥، ص ٣٤٠.

(١٠) حسام الدين الأهواني: "قانون العمل"، دن، طبعة ١٩٩١، ص ٥٨٦، محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٤٠.

هذه الحالة يكون بقوة القانون^(١١)، ولا يُسأل الورثة عن حقوق العمال إلا في حدود التركة^(١٢).

لقد عدّ قانون العمل المصري البيع بالمزاد العلني من طرق الانتقال التي لا تؤثر في استمرار عقد العمل، وعلى الرغم من عدم تصريح قانون العمل الفلسطيني والأردني والعراقي بذلك، إلا أننا نرى أن البيع بالمزاد العلني يدخل في عموم عبارة البيع المذكورة في نص المادة "٣٧" من قانون العمل الفلسطيني، والمادة "٩" من قانون العمل المصري، المادة "١٦" من قانون العمل الأردني المادة "١٦"، والمادة "٥٠" من قانون العمل العراقي، ويعد البيع بالمزاد العلني من طرق الانتقال غير الإرادية لأن البيع بالمزاد العلني يقع -غالباً- دون إرادة البائع.

المطلب الثالث

الحكمة من استمرار عقود العمل

تتفق مسألة استمرار عقود العمل مع صاحب العمل الجديد مع الاتجاه الحديث في القانون المقارن، حيث ترتب على التقدم الاقتصادي الذي تم في العصر الحديث وما ترتب عليه من انتشار للصناعة وتركزها، أن صارت صلة العامل بالمشروع أو المنشأة أقوى منها برب العمل المتعاقد معه^(١٣)، وقد أفصحت محكمة النقض المصرية عن ذلك في أحد أحكامها، حيث قررت أن: "بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو النزول عنها أو غير ذلك من التصرفات لا يؤثر في بقاء عقود استخدام عمال المنشأة قائمة وجعل صاحب العمل الجديد مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ الالتزامات المقررة قانوناً الخاصة بالمدة السابقة على تحويل عقود العمل ومنها الوفاء بالأجور لأن صلة العمال بالمنشأة أقوى من صلتهم بصاحب العمل المتعاقد معه وهو ما يتأدى منه أن الشركة الطاعنة تسأل عن التزامات الفترة السابقة على تاريخ شرائها للصيدلية متى استوفت شرائط استحقاقه"^(١٤).

(١١) محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٤٠.

(١٢) حسام الدين الأهواني: مرجع سابق، ص ٥٨٦.

(١٣) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٤-٨٤٥، همام محمد زهران: مرجع سابق، ص ٨٢٠.

(١٤) طعن رقم ٢٣٩ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/٣/٦، راجع في ذلك: موقع محكمة النقض المصرية:

www.cc.gov.eg/

ولذلك يكاد العقد أن يفقد صفته الشخصية في الواقع، وصار من الواجب بناء على ذلك -وبحكم القانون- أن تغير شخصية المالك لا يؤثر في مركز العامل، ومن ثم يبقى العامل مرتبطاً بالمشروع أو المنشأة على الرغم من التغيرات التي قد تطرأ عليه في شكله أو في إدارته^(١٥)، وقد وضحت محكمة النقض الفرنسية أساس استمرار عقود العمل مع صاحب العمل الجديد، وذلك في ضمان الاستقرار في العمل لمصلحة العامل^(١٦)، ومن ثم فإن هذا الاستمرار لعقد العمل يضيفي ضماناً جديدة أضافها المشرع لحماية حقوق العامل المستمدة من عقد العمل^(١٧)، ولحفظ مورد رزقه، شرط أن يكون عقد العمل قائماً وقت انتقال ملكية المشروع والهيمنة عليه^(١٨).

المبحث الثاني الآثار القانونية المترتبة على الاستخلاف

تمهيد وتقسيم:

آثار العقد تلحق بالمتعاقدين، وتلحق كذلك بخلفهما، وتقرر القواعد العامة بهذا الصدد عدم انصراف آثار العقد إلى الخلف الخاص إلا إذا توافرت شروط معينة، من جانبه يقرر المشرع في قانون العمل الخروج على هذه الشروط، وذلك بموجب نص صريح، حيث يقرر استخلاف صاحب العمل الجديد لصاحب العمل القديم في مشروعه، فالاستخلاف أثر لانتقال المشروع، ويترتب على هذا الأثر أثر آخر يتعلق بالمسؤولية التضامنية فيما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم، مما ينبغي التعرض لهذه الموضوعات تباعاً.

لذلك فإننا نقسم دراستنا لهذا المبحث على النحو الآتي:

- المطلب الأول: انصراف آثار العقد إلى الخلف.
- المطلب الثاني: شروط الاستخلاف ونطاقه.
- المطلب الثالث: مدى تعلق أحكام الاستخلاف بالنظام العام.

(١٥) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٤-٨٤٥.

(١٦) نقض فرنسي ٣ يوليو ١٩٧٩ مشار إليه لدى محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٤.

(١٧) خالد عبد الفتاح محمد: مرجع سابق، ص ٢٣٨، السيد محمد عمران: مرجع سابق، ص ٣٠٠.

(١٨) طعن عُمان رقم ١٤٥/٢٠٠٥، عمالي عليا، بتاريخ ٢٣/١/٢٠٠٦، مشار إليه لدى: محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٤٦-٣٤٧.

المطلب الأول انصراف آثار العقد إلى الخلف

ينصرف أثر العقد للعاقده نفسه، كما ينصرف إلى خلفائه، باعتبار أن العاقده يمثلهم في العقد^(١٩)، والخلف هو من تلقى حقاً عن غيره^(٢٠)، وهو نوعان: خلف خاص وخلف عام، والخلف الخاص هو من تلقى حقاً معيناً بالذات كان قائماً في ذمة سلفه ثم انتقل منه إليه^(٢١)، كالمشتري فهو يخلف البائع له في ملكية المبيع، والموصى له بعين معينة من أعيان التركة^(٢٢)، ويستوي في ذلك أن يكون الحق الذي يؤول إلى الخلف الخاص حقاً عينياً أو حقاً شخصياً^(٢٣).

أما الخلف العام فهو من يخلف السلف في ذمته المالية كلها^(٢٤)، أو في جزء منها باعتبارها مجموعاً من المال^(٢٥)، وبناء على ذلك يتبين أن الخلف العام بالنسبة إلى الشخص الطبيعي هو أحد اثنين: الوارث سواء أكان وحيداً أم مع غيره، والموصى له بنسبة من مجموع التركة كتلتها أو ربعها^(٢٦).

والخلافة ليست مقصورة على الشخص الطبيعي، فقد تكون أيضاً في شأن الشخص الاعتباري، ويحصل ذلك في الحالة التي يفنى فيها شخص اعتباري بكل ذمته المالية، أي ما له من حقوق وما عليه من التزامات في شخص اعتباري آخر، سواء كان هذا الأخير موجوداً من قبل أن نشأ بعد فناء الأول فيه، وهو ما يسمى بالاندماج^(٢٧).

(١٩) توفيق حسن فرج: "النظرية العامة للالتزام" الدار الجامعية، طبعة ١٩٨٨، ص ٣١٢.

(٢٠) سليمان مرقس: "شرح القانون المدني"، المجلد الثاني، الالتزامات، المطبعة العالمية، القاهرة، طبعة ١٩٦٤، ص ٢٤١، عبد الفتاح عبد الباقي: "نظرية العقد والإرادة المنفردة"، د.م، دن، طبعة ١٩٨٤، ص ٥٧٠.

(٢١) سليمان مرقس: مرجع سابق، ص ٢٤١.

(٢٢) توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣١٤.

(٢٣) سليمان مرقس: مرجع سابق، ص ٢٤١.

(٢٤) سليمان مرقس: مرجع سابق، ص ٢٤٢، عبد الفتاح عبد الباقي: مرجع سابق، ص ٥٧٠، عبد الرزاق أحمد السنهوري: "الوسيط في شرح القانون المدني"، الجزء الأول، المجلد الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة ١٩٨١، ص ٧٢١، توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣١٣.

(٢٥) عبد الرزاق أحمد السنهوري: مرجع سابق، ص ٧٢١، توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣١٣.

(٢٦) عبد الفتاح عبد الباقي: مرجع سابق، ص ٥٧٠-٥٧١، يوسف محمد عبيدات "مصادر الالتزام في القانون المدني"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة الأولى، ١٤٣٠هـ-٢٠٠٩م، ص ٢٢٤.

(٢٧) عبد الفتاح عبد الباقي: مرجع سابق، هامش ١، ص ٥٧٠-٥٧١.

أولاً: انصراف آثار العقد إلى الخلف العام:

تلتحق آثار العقد المتعاقدين، وتنصرف تلك الآثار على إثر موت كل منهما إلى خلفه العام، وذلك وفق ما تقرره المادة "١٥٢" من القانون المدني الفلسطيني، والمادة "١٤٥" من القانون المدني المصري، والمادة "٢٠٦" من القانون المدني الأردني، والمادة "١/١٤٢" من القانون المدني العراقي^(٢٨).

وبناء على ذلك فإن العقد الذي أبرمه السلف تسري آثاره على خلفه العام، وذلك بالوضع نفسه الذي كان سارياً به من قبل على سلفه، وتسري قاعدة انصراف آثار العقد الذي يبرمه السلف إلى الخلف العام بالنسبة إلى الحقوق، أما بالنسبة إلى الالتزامات، فإنه إذا مات العاقد وكان من شأن العقد الذي سبق له أن أبرمه أن يحمله بالتزام معين، فإنه مقيد بالمبدأ العام الذي يسود في نظام الميراث الإسلامي وهو مبدأ: "لا تركة إلا بعد سداد الديون"^(٢٩)، ويبدو ذلك جلياً من تحفظ المشرع في صياغة النص بقوله: "دون إخلال بالقواعد المتعلقة بالميراث"^(٣٠)، وهذا ما تقرره القواعد العامة.

أما فيما يتعلق بعقد العمل، فإن المشرع نص صراحة على عدم انتهاء عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل^(٣١)، حيث يستمر العقد قائماً ولا ينتهي ما دام أن المشروع قائم، وذلك كله مرهون بعدم وجود أي اعتبار لشخص صاحب العمل، أما إذا كان لشخص صاحب العمل اعتبار في عقد العمل، فإنه يترتب على وفاته انتهاء عقد العمل بقوة القانون فور وفاته سواء أكان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة^(٣٢).

(٢٨) سبق سرد هذه النصوص القانونية في معرض بيان أثر انتقال المشروع وفقاً للمبادئ العامة.

(٢٩) عبد الفتاح عبد الباقي: مرجع سابق، ص ٥٧٣-٥٧٤، عبد الرزاق أحمد السنهوري: مرجع سابق، ص ٧٢٣، توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣١٣.

(٣٠) عبد الفتاح عبد الباقي: مرجع سابق، ص ٥٧٣-٥٧٤، عبد الرزاق أحمد السنهوري: مرجع سابق، ص ٧٢٣.

(٣١) راجع المادة "٣٦" من قانون العمل الفلسطيني والمادة "١٢٣" من قانون العمل المصري والمادة "٢٢" من قانون العمل الأردني والمادة "٤٣/أولاً/ج" من قانون العمل العراقي، بالإضافة إلى ما قضت به المادة "٣٧" من قانون العمل الفلسطيني، والمادة "٩" من قانون العمل المصري، المادة "١٦" من قانون العمل الأردني المادة "١٦"، والمادة "٥٠" من قانون العمل العراقي.

(٣٢) السيد محمد عمران: مرجع سابق، ص ٢٩٦، علي العريف: "شرح قانون العمل"، مطبعة مخيم، ١٩٦٣، ص ٤٦٤.

ثانياً: انصراف آثار العقد إلى الخلف الخاص:

تقرر القواعد العامة شروطاً ينبغي توافرها لانصراف آثار العقد إلى الخلف الخاص، وقد سطرت المادة "١٥٣" من القانون المدني الفلسطيني، والمادة "١٤٦" من القانون المدني المصري، والمادة "٢٠٦" من القانون المدني الأردني، والمادة "١/١٤٢" من القانون المدني العراقي هذه الشروط^(٣٣)، وهي:

- ١ - أن يصدر من السلف عقد متعلق بمال معين هو الذي انتقل بعد ذلك إلى الخلف الخاص^(٣٤).
- ٢ - أن يكون تاريخ هذا العقد سابقاً على انتقال ذلك المال إلى الخلف الخاص^(٣٥).
- ٣ - أن تكون الحقوق والالتزامات الناشئة عن العقد من مستلزمات ذلك المال^(٣٦)، وتكون كذلك إذا كانت مكملة له أو من شأنها أن تحفظه أو تزيد فيه أو تقويه^(٣٧).
- ٤ - أن يعلم الخلف الخاص وقت تلقيه ذلك المال بوجود العقد السابق وما ترتب عليه في ذمة السلف من الالتزامات والحقوق^(٣٨).

(٣٣) تنص المادة "١٥٣" من القانون المدني الفلسطيني على أن: "إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقاً شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص، فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء، إذا كانت من مستلزماته، وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه"، وتنص المادة "١٤٦" من القانون المدني المصري: "إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقاً شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص، فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء، إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه"، وتنص المادة "٢٠٦" من القانون المدني الأردني على أن: "إذا أنشأ العقد حقوقاً شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص فإن هذه الحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه"، وتنص المادة "٢/١٤٢" من القانون المدني العراقي على أن: "إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقاً شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص، فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء، إذا كانت من مستلزماته، وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه".

(٣٤) سليمان مرقس: مرجع سابق، ص ٢٤٧.

(٣٥) سليمان مرقس: مرجع سابق، ص ٢٤٨، عبد الفتاح عبد الباقي: مرجع سابق، ص ٥٧٧، عبد الرزاق أحمد السنهوري: مرجع سابق، ص ٧٣٧.

(٣٦) سليمان مرقس: مرجع سابق، ص ٢٤٩، توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٣٧) سليمان مرقس: مرجع سابق، ص ٢٤٩، عبد الفتاح عبد الباقي: مرجع سابق، ص ٥٧٩، عبد الرزاق أحمد السنهوري: مرجع سابق، ص ٧٣٧، توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣١٥.

(٣٨) سليمان مرقس: مرجع سابق، ص ٢٤٩، عبد الفتاح عبد الباقي: مرجع سابق، ص ٥٨٢، عبد الرزاق أحمد السنهوري: مرجع سابق، ص ٧٤٤، توفيق حسن فرج: مرجع سابق، ص ٣١٥.

وبمطالعة الشروط السابقة، فإنه يتبين أن الحقوق والالتزامات المترتبة على عقد العمل لا تنتقل من السلف إلى الخلف، حيث إن الحقوق والالتزامات المترتبة على عقد العمل لا تعد من مستلزمات المشروع، وهو ما يجعل شروط انصراف العقد إلى الخلف الخاص غير مكتملة مما يوقف الفاعلية القانونية، وبالتالي لا تنتقل هذه الحقوق والالتزامات من السلف إلى الخلف^(٣٩)، ولكن المشرع في قانون العمل خرج على مقتضى القواعد العامة التي تقضي بنسبية آثار العقد، وقد أراد المشرع بتقريره هذا الخروج على القواعد العامة أن يضع للعمال الحماية القانونية الكافية، فلا ينتهي عملهم بمجرد انتقال المشروع من مالكة إلى آخر^(٤٠)، وأكثر من ذلك قرر -بالإضافة إلى استمرار عقد العمل- التضامن فيما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم وذلك خلافاً للأصل، حيث إن التضامن غير مفترض، وإنما يكون بموجب نص في الاتفاق أو القانون^(٤١)، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بما يلي: "عالجت المادة ١٦ من قانون العمل حالة تغير صاحب العمل بأن يظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عند تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء وأما بعد انقضاء هذه المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده"^(٤٢).

ثالثاً: حدود التزام الورثة:

يعد ورثة صاحب العمل المتوفى هم خلفه الخاص، وينتقل إليهم مشروع مورثهم الذي تركه عند وفاته، ومعه تنتقل عقود العمل التي كانت نافذة حتى وفاة صاحب العمل، وذلك بمقتضى ما قرره المادة ٣٦ من قانون العمل الفلسطيني والمادة ١٢٣ من قانون العمل المصري والمادة ٢٢ من قانون العمل الأردني والمادة ٤٣/أولاً/ج من قانون العمل العراقي، بالإضافة إلى ما قضت به المادة

(٣٩) السيد محمد عمران: مرجع سابق، ص ٢٩٩-٣٠٠.

(٤٠) السيد محمد عمران: مرجع سابق، ص ٣٠٠، إسماعيل غانم: "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، مكتبة عبد الله وهبه، طبعة ١٩٦٠-١٩٦١، ص ١٩١.

(٤١) هيثم حامد المصاروة: "أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى ١٤٣١هـ/٢٠١٠م، ص ٣١.

(٤٢) تمييز حقوقي رقم ٢٦١٢/٢٠٠٧ بتاريخ ٢٤/٢/٢٠٠٨، مننديات شبكة قانوني الأردن:

<http://www.lawjo.net>

"٣٧" من قانون العمل الفلسطيني، والمادة "٩" من قانون العمل المصري، المادة "١٦" من قانون العمل الأردني المادة "١٦"، والمادة "٥٠" من قانون العمل العراقي. وهذا الانتقال لملكية المشروع للورثة هو انتقال غير إرادي، حيث ينتقل المشروع إلى الورثة دون إرادتهم.

ولما كانت خلافة الورثة لمورثهم "صاحب العمل المتوفى" تقع دون إرادتهم، فإننا نواجه هنا ثلاثة فروض على النحو الآتي^(٤٣):

الفرض الأول: إذا أبدى الورثة رغبتهم في إغلاق المشروع فإنهم لا يكونون مسؤولين عن حقوق العاملين في المشروع إلا في حدود التركة التي تركها لهم مورثهم، وذلك تطبيقاً للقواعد العامة بشرط أن يتم إغلاق المشروع بعد الوفاة مباشرة.

الفرض الثاني: إذا أبدى الورثة رغبتهم في الاستمرار في تشغيل المشروع فإنهم يعاملون معاملة صاحب عمل جديد وبالتالي يُسألون مسؤولية تضامنية مع التركة عن حقوق عمال المشروع^(٤٤).

الفرض الثالث: إذا أبدى الورثة رغبتهم في إغلاق المشروع ولكنهم لم يفعلوا واستمروا في العمل لمدة زمنية ثم أغلقوا المشروع لاحقاً، فإنهم يسألون بصفتهم أصحاب عمل جديد وبالتضامن مع التركة.

المطلب الثاني شروط الاستخلاف ونطاقه

خلافة صاحب العمل الجديد لصاحب العمل القديم؛ وحلوله محله، هو نتيجة قانونية حتمية إذا ما توافرت شروطها، والخلافة كأثر لانتقال المشروع وما يترتب عليه من

(٤٣) أحمد نصره: "قانون العمل الفلسطيني" ط ٢، ٢٠١٢، بيرزيت: جامعة بيرزيت، ص ٢٠٥.

(٤٤) قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه: "إذا كان المدعي يعمل على السيارة العائدة للمدعي عليه منذ عام ٧٣ وكانت تلك السيارة تعود ملكيتها لمورث المدعي عليه واستمر المدعي في عمله على السيارة منذ عام ٧٣ وحتى شهر ٩ / ٩٩ أثناء إن كانت السيارة ملكاً لمورث المدعي عليه وبعد انتقال ملكيتها للمدعي عليه عن طريق الإرث أو الشراء، فإن صاحب العمل الجديد يظل مسؤولاً عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل بغض النظر عن تغيير صاحب العمل وفقاً لما رتبته المادة ١٦ المذكورة سواء كان التغيير بسبب البيع أو بطريق الإرث أو الدمج"، قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٢/٢٢٥٨، بتاريخ ٣/١٠/٢٠٠٢، منتديات شبكة قانوني الأردن: <http://www.lawjo.net>.

قيام المسؤولية التضامنية فيما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم لها نطاق محدد من حيث الموضوع والأشخاص والزمان، وهو ما نتناوله تباعاً على النحو الآتي:

أولاً: شروط المسؤولية التضامنية:

- ١ - وجود مشروع قائم بذاته.
- ٢ - انتقال المشروع من قبل صاحب العمل القديم إلى صاحب العمل جديد، بأي طريقة من طرق انتقال المشروع المحددة في القانون.
- ٣ - استمرار المشروع في مباشرة نشاطه السابق دون تغيير، أما إذا كان النشاط الجديد يختلف اختلافاً جوهرياً عن النشاط السابق، فإن المشروع في هذه الحالة يفقد كيانه ويحل محله مشروع جديد^(٤٥)، كما لو اشترى شخص مشروعاً لصناعة الأحذية وحوله إلى صناعة الملابس^(٤٦)، حيث إن القانون يفترض وحدة المشروع على الرغم من تغيير صاحب العمل^(٤٧).
- ٤ - يشترط بقاء عقد العمل عند الانتقال قائماً، وبعبارة أخرى ألا يكون صاحب العمل القديم قد أنهى عقد العمل قبل انتقال المشروع إلى صاحب العمل الجديد^(٤٨).
بناء على ما تقدم من شروط، فإنه لا تضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد في الحقوق الناتجة من عقد العمل الذي انتهى قبل انتقال المشروع، حتى ولو كان صاحب العمل القديم قد أنهاه بشكل تعسفي، حيث يُسأل صاحب العمل القديم وحده عن التعويض^(٤٩).

(٤٥) أحمد حسن البرعي: "الوجيز في القانون الاجتماعي - الجزء الأول - عقد العمل الفردي"، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة ٢٠٠١، ص ٦١٩-٦٢٠، همام محمد زهران: "قانون العمل - عقد العمل الفردي"، دار المطبوعات الجامعية، طبعة ٢٠٠١، ص ٨١٩، وقد قضت محكمة الإسكندرية الابتدائية بأن: "لا شك أن المدعية وقد كانت تعمل في حياكة ملابس السيدات في فرع المؤسسة بالإسكندرية، فإن عملها يعتبر عملاً فنياً خاصاً، فإذا ما تبين أن عمل المشتري - وهو صناعة التريكو - يغير مغايرة تامة عمل المدعية، فإنه لا يصح القول بإرغامها على الاستمرار في العمل لدى هذا المشتري الجديد ولو دعيت إليه، ويكون إعراضها عن هذه الدعوة له مبرره وسنده"، الإسكندرية الابتدائية بتاريخ ١٩٥٧/٢/٣٠، مشار إليه لدى همام محمد زهران: مرجع سابق، هامش ٢، ص ٨١٩.

(٤٦) محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٤٧.

(٤٧) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦١٩-٦٢٠، همام محمد زهران: مرجع سابق، ص ٨١٩.

(٤٨) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦١٩-٦٢٠، محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٥٦.

(٤٩) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦٢٠، أنور العمروسي: مرجع سابق، ص ٥٤٠.

إلا أنه على الرغم من ذلك، فإن صاحب العمل الجديد يُسأل عن ذلك إذا ثبت تواطؤه مع صاحب العمل القديم لإنهاء عقد العمل قبل انتقال المشروع، وذلك بناء على قواعد المسؤولية التقصيرية^(٥٠).

ويترتب على استمرار عقد العمل، التزام صاحب العمل الجديد وحده عن الالتزامات التي تترتب على عقد العمل السابق متى كانت هذه الالتزامات نشأت بعد تاريخ الانتقال^(٥١).

ولقد ثار خلاف فقهي يتعلق بقيام صاحب العمل الجديد بإنهاء عقد العمل بعد انتقال المشروع إليه، ومدى قيام المسؤولية التضامنية من عدمه؟

حيث يرى جانب من الفقه أن صاحب العمل الجديد يُسأل وحده عن ذلك، سواء فيما يتعلق بعدم مراعاة مهلة الإخطار السابق أو الفصل التعسفي في العقد غير محدد المدة، أو عن الإنهاء المبسر في العقد محدد المدة^(٥٢).

بينما يرى جانب ثانٍ من الفقه، أن إنهاء صاحب العمل الجديد لعقد العمل محدد المدة بعد انتقال المشروع إليه يجعل صاحب العمل القديم مسؤولاً بالتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الإنهاء المبسر للعقد محدد المدة على أساس التزام صاحب العمل القديم أصلاً بضمان حسن تنفيذ العقد حتى نهاية مدته^(٥٣).

ويرى جانب ثالث من الفقه أنه لا فرق بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة فيما يتعلق بالمسؤولية عن الإنهاء، حيث يرون أن صاحبي العمل القديم والجديد يتضامن أحدهما مع الآخر في مواجهة العامل، وذلك بدعوى أن الالتزام بالتقيد بالعقد محدد المدة إلى نهاية مدته، والالتزام بعدم التعسف في إنهاء العقد غير محدد المدة هي التزامات رتبها عقد العمل في ذمة السلف قبل أن تنتقل إلى الخلف بانتقال المشروع^(٥٤).

(٥٠) أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦٢٠.

(٥١) همام محمد زهران: مرجع سابق، ص ٨١٩، أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦٢٠، حسن كيره: "أصول قانون العمل - عقد العمل"، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة ثالثة ١٩٧٩، ص ٦٨٣، أنور العمروسي: مرجع سابق، ص ٥٤٠.

(٥٢) حسن كيره: مرجع سابق، ص ٦٨٣.

(٥٣) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٦.

(٥٤) من أصحاب هذا الرأي الدكتور / أكثم الخولي، مشار إليه لدى: حسن كيره، مرجع سابق، ص ٦٨٣.

والباحث من جانبه ينضم إلى الرأي الأول، فيُسأل صاحب العمل الجديد وحده عن فصل العامل بعد انتقال المشروع إليه، حيث إن القانون حينما قرر ميزة المسؤولية التضامنية فيما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم إنما قررها عن الفترة السابقة لانتقال المشروع، أما ما تلا انتقال المشروع فإن صاحب العمل القديم لا يسأل عنه، لا سيما أن صاحب العمل الجديد سيكون مسؤولاً وحده عن تبعات الفصل التعسفي اللاحق لانتقال المشروع، في حين أن جميع الحقوق الأخرى من أجور مستحقة ومكافآت نهاية خدمة وبدل إجازات وخلافه سيكون صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم مسؤولين عنها بالتضامن فيما بينهما؛ ما دام أن هذه الحقوق مستحقة قبل انتقال المشروع، ولا يغير من الأمر شيئاً كون أن العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، فالعامل يرتبط بالمشروع سواء في عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، وأن ديمومة المشروع هي بيت القصيد في استمرار عقود العمل قائمة على الرغم من تغير صاحب العمل.

ثانياً: نطاق المسؤولية التضامنية:

يتحدد نطاق المسؤولية التضامنية من حيث الموضوع ومن حيث الأشخاص ومن حيث المدة، لذلك فإننا نتحدث عن النطاق الموضوعي والنطاق الشخصي والنطاق الزمني.

١ - النطاق الموضوعي:

لم تفرق القوانين المقارنة بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة من حيث الآثار القانونية المترتبة على انتقال المشروع لصاحب عمل جديد، ومن ثم فإن عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة يستمر مع صاحب العمل الجديد.

ويتسع نطاق المسؤولية التضامنية من حيث الموضوع ليشمل كل الحقوق العمالية، لذلك تعد خدمة العامل في المشروع خدمة مستمرة ومتصلة، حيث تحتسب مدة الخدمة دون توقف أو انقطاع منذ بدء التحاق العامل بالعمل في المشروع دون أي اعتبار لتعاقب أصحاب العمل على المشروع^(٥٥)، وتبدو أهمية ذلك عند تحديد بعض

(٥٥) حسن كيره: مرجع سابق، ص ٦٨٧، أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦٢٠، محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٤٧.

وقضت محكمة التمييز الأردنية بأنه: "إذا استمر العامل في عمله بموجب عقد عمل واحد، لم يتخلله فترات انقطاع، فإنه يبقى عقداً معمولاً به بالرغم من تغيير صاحب العمل لأي سبب، ويبقى صاحب العمل الجديد مسؤولاً عن حقوق العامل عن كامل مدة خدمته، وفقاً لما تقضي به المادة ١٦ من قانون العمل"، قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٢/١٨١، بتاريخ ٢٠٠٢/٢/١٠، منتديات شبكة قانوني الأردن: <http://www.lawjo.net>.

حقوق العامل التي ترتبط من حيث وجودها أو مقدارها بقدر مدة الخدمة، كالحق في الإجازة السنوية، أو في مكافأة نهاية الخدمة^(٥٦)، وقد قضت محكمة النقض المصرية بحكم واجهت فيه التحايل لمنع اعتبار الخدمة المتصلة، حيث رفضت المحكمة تحايلاً تمثل في إنهاء عقد العمل قبل انتقال المشروع، ثم أبرم عقد عمل جديد مع العامل نفسه بعد هذا الانتقال^(٥٧).

ويشمل تضامن صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد مكافأة نهاية الخدمة، والأجر، والإجازة المستحقة عن المدة السابقة على انتقال المشروع لصاحب العمل الجديد، بل ويمتد التضامن على مبالغ التعويض التي قد يحكم بها على السلف لإخلاله بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل في مواجهة العامل، ذلك أن هذا التعويض ما هو إلا "تنفيذاً بمقابل" للالتزامات العقدية، وذلك وفق المبادئ العامة^(٥٨)، لا سيما أن المادة "٣٧" من قانون العمل الفلسطيني عبرت صراحة عن ذلك بقولها " .. عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد"، وفي قانون العمل المصري عبرت المادة "٩" عن ذلك بقولها " .. عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود"، وفي قانون العمل الأردني عبرت المادة "١٦" عن ذلك بقولها " .. عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل"، وفي قانون العمل العراقي عبرت المادة "٥٠" عن ذلك بقولها " .. عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة".

أما فيما يتعلق بمبالغ التعويض عن الفعل غير المشروع فإننا نرى ما يراه الفقه بهذا الخصوص من عدم امتداد المسؤولية التضامنية إلى مبالغ التعويض عن الفعل

(٥٦) حسن كيره: مرجع سابق، ص ٦٨٧، أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٦٢٠.

(٥٧) قضت محكمة النقض المصرية بأن: "الثابت بالمخالصة أن الطاعن التحق بالعمل لدى دائرة أسعد باسيلي ابتداء من أول نوفمبر ١٩٢٠ حتى ٣١ ديسمبر ١٩٤٨ وأن الطاعن حرر هذه المخالصة في يوليو ١٩٤٩ بعد أن كانت شركة أسعد باسيلي التي حلت محل الدائرة المذكورة قد ألحقت بالعمل اعتباراً من أول يناير ١٩٤٩ وبقي عقد العمل قائماً معها بقوة القانون، ولا يصلح ما تضمنته المخالصة من فصل الطاعن وصرف مكافأة عن مدة عمله بالدائرة دليلاً على اتفاق الطرفين على إنهاء عقد العمل قبل انتقال ملكية المنشأة، كما أن زيادة العلاوة على المرتب الأصلي لا تفيد حصول هذا الاتفاق -على إنشاء علاقة عمل جديدة- ولا تبرر تجزئة مدة العمل المتصلة، ولما تقدم يتعين نقض الحكم المطعون فيه دون حاجة لبحث باقي الأسباب"، طعن رقم ١٠٢ بتاريخ ١٥ ابريل ١٩٧٠، مشار إليه لدى: حسن كيره: مرجع سابق، هامش ٣، ص ٦٨٧.

(٥٨) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٥-٨٤٦.

غير المشروع التي يُحكم بها على السلف طبقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية التي لا تحيط بها^(٥٩)، لا سيما أن عبارة النص القانوني في جميع القوانين المقارنة ورد بصيغة متطابقة من حيث موضوعها باستخدام عبارة "الالتزامات الناشئة عن عقد العمل".

أما عن الفصل التعسفي فإن صاحب العمل القديم يُسأل وحده عن التعويض عن الفصل التعسفي كون أن عقد العمل لم يكن قائماً وقت انتقال المشروع لصاحب العمل الجديد، وأن من شروط التضامن -وفق ما سنرى- أن يكون عقد العمل قائماً.

وإذا وقع الفصل التعسفي بعد انتقال المشروع لصاحب عمل جديد فإنه يكون وحده مسؤولاً عن التعويض، كون أن المسؤولية التضامنية مقصورة على الحقوق التي نشأت قبل انتقال المشروع.

٢ - النطاق الشخصي:

تبقى عقود العمل السابقة قائمة وتستمر مع صاحب العمل الجديد وكأنها أبرمت معه، ولا عبء لنوع التصرف القانوني الناقل للمشروع، طالما أنه في إطار التنظيم التشريعي للآثار المترتبة على انتقال المشروع.

ولما كان عقد العمل يقوم بين عامل وصاحب عمل، وأن العامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً، بينما صاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً اعتبارياً، فإنه مما لا شك فيه أن الخلافة ليست مقصورة على الشخص الطبيعي.

ويستطيع العامل مطالبة صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد بالحقوق المستحقة له وفق القانون، ومتى تخلفوا عن ذلك فإنه يجوز له اختصاصهم أمام القضاء لتحصيل حقوقه منهم، وفي ذلك قضت محكمة التمييز الأردنية بأن: "إذا عمل المدعي لدى المدعى عليه محمود جميل منذ بداية شهر آذار لعام ١٩٨٥ إلى أن تم تأسيس شركة جميل القريوتي وأولاده وأصبح فيها المدعى عليه جميل شريك متضامن واستمر في العمل في الشركة المدعى عليها، فان صاحب العمل القديم والجديد يعتبران خصوماً للمدعى عملاً بالمادة ١٦ من قانون العمل مما يستتبع انعقاد الخصومة بينهما"^(٦٠)، وفي حالة الوفاة يختصم الورثة بصفتهم ممثلين عن التركة.

(٥٩) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٦.

(٦٠) تمييز حقوق رقم ٤٩١/٢٠٠٦، بتاريخ ١٣/٦/٢٠٠٦، منبديات شبكة قانوني الأردن:

<http://www.lawjo.net>

وليس الأمر كذلك في حالة الأشخاص الاعتبارية، حيث إنه لن يكون بمقدور العامل إقامة دعواه ضد الشخص الاعتباري المندمج، وذلك لفنائه وذوبانه في شخص اعتباري آخر، أي لانقضاء شخصيته القانونية، أو لتكون شخصاً اعتبارياً جديداً يضم الأشخاص الاعتبارية المندمجة بطريق الضم، وفي هذه الحالة فإن الشخص الاعتباري الدامج هو الذي يُختصم في الدعوى وذلك وفق ما قرره النقض المصرية^(٦١).

٣ - النطاق الزمني:

لم يطلق قانون العمل الفلسطيني عنان المسؤولية التضامنية فيما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم، إذ قيدها بمدة زمنية معينة وهي ستة أشهر، وقد فعل قانون العمل الأردني ذلك -من قبل-، حيث إنه قيد المسؤولية التضامنية بستة أشهر كذلك، وبعدها يُسأل صاحب العمل الجديد عن الحقوق العمالية، وهذه المدة هي مدة المسؤولية المترتبة على صاحب العمل القديم، إذ بانقضاء هذه المدة تنقضي مسؤوليته التضامنية مع صاحب العمل الجديد.

وقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه: "إذا باع رب العمل شغله، فإن رب العمل الجديد هو الخصم في المطالبة بالحقوق العمالية الناجمة عن العمل السابق للعامل ما لم يرقم العامل بمطالبة رب العمل السابق والجديد بتلك الحقوق بالتضامن خلال ستة أشهر من تخلي صاحب العمل السابق عن المشغل، وذلك عملاً بالمادة ١٦ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، وحيث إن العامل أقام دعواه بعد أكثر من ستة أشهر على تخلي رب العمل السابق عن المشغل، فإن دفع رب العمل -المدعى عليه-

(٦١) طعن ٢٣٢ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٨/٢/١١ مشار إليه لدى: خالد عبد الفتاح محمد: مرجع سابق، هامش ٢، ص ٢٤٨.

وقضت محكمة النقض المصرية بأن: "انتقال ملكية المنشأة بالاندماج لا يؤثر في عقود العمل فتظل قائمة بقوة القانون بين العمال وصاحب العمل الجديد وينصرف إليه أثر هذه العقود ويكون مسؤولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة عليها ولا يعني ذلك قانوناً وجوب تطبيق القواعد والأحكام التي تضمنتها العقود والنظم الخاصة بعمال الشركة الدامجة قبل الاندماج على عمال الشركة المندمجة طالما أن عقودهم والنظم التي كانت سارية في شأنهم لم تتضمن قواعد وأحكام مماثلة كما لا يعني أيضاً اعتبار عمال الشركة المندمجة عمالاً لدى الشركة الدامجة قبل حصول الاندماج"، طعن رقم ٢٣٦١ لسنة ٥٦ ق بتاريخ ١٩٧١/٦/٤، وطعن رقم ٢٧ لسنة ٥١ ق بتاريخ ١٩٨١/١٢/٢٦ -وطعن رقم ١٢٤٣ لسنة ٥٤ ق بتاريخ ١٩٨٩/٦/١٩، راجع في ذلك: موقع محكمة النقض المصرية/ www.cc.gov.eg.

الدعوى بانتفاء الخصومة بينه وبين العامل -المدعي- دفع مقبول ويكون ما ذهب إليه محكمة الاستئناف برد الدعوى لعدم الخصومة في محله وموافقاً للقانون^(٦٢).

(٦٢) تمييز حقوق رقم ٩٩/٢٥٨٤ مشار إليه لدى: هيثم حامد المصاروة: مرجع سابق، ص ٣٣. وقضت محكمة التمييز الأردنية بأنه: "تبقى مسؤولية الشركة الجديدة -شركة البوتاس العربية- والشركة القديمة -شركة ملح الصافي- مسؤولية تضامنية عن حقوق العمال لمدة ستة أشهر من تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٤ استناداً لحكم المادة "١٦" من قانون العمل أي إلى تاريخ ٢٤/٢/٢٠٠٥ وبعد هذا التاريخ تصبح شركة البوتاس العربية أي المالك الجديد هي المسؤولة الوحيدة عن حقوق العمال باعتبارها صاحب العمل الجديد طبقاً لأحكام المادة "١٦" من قانون العمل الأردني، وحيث إن المدعي أقام دعواه بتاريخ ٥/٧/٢٠٠٥ أي بعد انقضاء مدة تزيد على عشرة أشهر من تاريخ انتقال ملكية شركة ملح الصافي إلى شركة البوتاس العربية لذلك فإن شركة ملح الصافي لا تعد مسؤولة عن التزامات المميز المدعي حيث انتهت مسؤوليتها بتاريخ ٢٤/٢/٢٠٠٥، وحيث أن الدعوى أقيمت على شركة ملح الصافي -تحت التصفية- فإن هذه الشركة لا تعتبر خصماً للمدعي وإقامتها عليها لا سند له من القانون لذلك فإنه يتوجب رد الدعوى عنها لعدم الخصومة"، قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٧/٢١٣١ بتاريخ ١٠/١٢/٢٠٠٧، وقضت كذلك بأن: "إذا بدأ المميز ضده العمل لدى والد المميز في الفترة التي لم تكن شركة صباغ اخوان أو شركة ميخائيل الصباغ قائمة وأنه استمر في العمل بدون انقطاع من بداية عام ١٩٦٢ وحتى تاريخ ١٠/٧/١٩٩٩ مما يجعله مستحقاً لحقوقه المطالب بها اعمالاً لأحكام المادة "١٦" من قانون العمل واستناد المحكمة على هذه الشهادة يكون موافقاً لقانون"، قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ١١١٤/٢٠٠٧، بتاريخ ٣/١٢/٢٠٠٧، وقضت كذلك بأن: "وضعت المادة ١٦ من قانون العمل مبدأ بموجب جعل عقد العمل باقياً ومعمولاً بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر وعلى نحو يظل معه صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل التغيير وبالرجوع إلى الأوراق وما قدم من بيانات نجد أن المدعي عليه قام بتسجيل الشاحنة العائدة له التي كان يعمل عليها المدعي باسم شركة راشد حبنكة وشركاه، وهذا التسجيل كان شرطاً لغايات إحالة العطاء إلى المدعي عليه لتنفيذ الأعمال النقل التي تمارسها، وحيث إن المدعي بقي يتقاضى أجره وإكراهياته من قبل المدعي عليه وخاضعاً لتنفيذ وإشرافه ولم يرد ما يثبت أن التبعية والإشراف انتقلت إلى الشركة الأمر الذي تخلص إليه محكمتنا أنه لا مجال لتطبيق أحكام المادة ١٦ من قانون العمل لانعدام علاقة التبعية والإشراف بين المدعي والشركة، وعليه تعدو الخصومة بين طرفي الدعوى متوافرة"، قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٦/٢٠١٩، بتاريخ ١٠/١٢/٢٠٠٦، وقضت كذلك بأنه: "إذا انتهى عمل المدعي لدى الشركة المدعى عليها بتاريخ ٥/١٢/٢٠٠١ وبأن الشريكة سوزان. قد انسحبت من الشركة بتاريخ ٢٤/٩/٢٠٠١ والدعوى مقدمة في ٦/١/٢٠٠٢ وطبقاً للمادة ١٦ من قانون العمل فإن الشريكة سوزان تبقى مسؤولة تجاه الشريك الجديد صاحب العمل الجديد ما دامت الدعوى أقيمت خلال مدة الستة أشهر من انسحاب الشريكة سوزان وتكون الحقوق متوفرة بحق المدعي عليها سوزان"، قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٢٨/٤/٢٠٠٥، بتاريخ ١٣/٦/٢٠٠٦، وقضت كذلك =

أما قانون العمل المصري، ومثله قانون العمل العراقي، فلم يقيدا المسؤولية التضامنية بمدة زمنية معينة، حيث أطلقاها دون قيد زمني، مما يعني أن العامل يجوز له متى شاء أن يطالب -بحقوقه السابقة على الانتقال- صاحب العمل القديم مجتمعاً مع صاحب العمل الجديد بحقوقه الناجمة عن عقد العمل.

وفي جميع الأحوال يستطيع العامل اختصام صاحب العمل الجديد أو صاحب العمل القديم، ويستطيع أن يختصمهما معاً لتحصيل حقوقه، فإن دفع صاحب العمل الجديد حقوق العامل، فإنه يجوز له أن يرجع على صاحب العمل القديم بما وفاه وذلك تطبيقاً للقواعد العامة، حيث لا يوجد ما يمنع ذلك^(٦٣)، فقد نصت المادة "٣١٧" من القانون المدني الفلسطيني على أن: "إذا كان أحد المدينين المتضامنين هو وحده صاحب المصلحة في الدين فهو الذي يتحمله كله نحو الباقيين"^(٦٤).

المطلب الثالث

مدى تعلق أحكام الاستخلاف بالنظام العام

تتميز قواعد قانون العمل بخضوع معظمها للنظام العام الأمر، مما يترتب عليه عدم جواز مخالفتها أو الخروج عليها.

= بأن: "يستفاد من المادة ١٦ من قانون العمل أنها اعتبرت بأن عقد العمل يبقى معمولاً به بغض النظر عن تغير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة ويظل صاحب العمل الاصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده"، قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٦٩٢/١٩٩٩، بتاريخ ١٩/١/٢٠٠٠، منتديات شبكة قانوني الأردن: <http://www.lawjo.net>.

(٦٣) همام محمد زهران: مرجع سابق، ص ٨٢٠، هيثم المصاروة: مرجع سابق، ص ٣٣، خالد السيد محمد موسى: "الوسيط في شرح نظام العمل السعودي"، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م، ص ٢٥٧.

(٦٤) يقابلها المادة "٢٩٩" من القانون المدني المصري حيث تنص على أن: "إذا كان أحد المدينين المتضامنين هو وحده صاحب المصلحة في الدين فهو الذي يتحمل به كله نحو الباقيين"، والمادة "٤٤٠" من القانون المدني الأردني وتنص على أن: "إذا كان أحد المدينين المتضامنين هو وحده صاحب المصلحة بالدين فهو الذي يتحمل الدين كله قبل الباقيين"، والمادة "٣٣٥" من القانون المدني العراقي وتنص على أن: "إذا كان أحد المدينين المتضامنين هو وحده صاحب المصلحة بالدين فهو الذي يتحمل الدين كله قبل الباقيين".

وتبدو العلة من ذلك، أن قواعد قانون العمل وُجدت لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في الرابطة العقدية، كما أن تحقيق السلام والأمن الاجتماعيين لا يتحققان إلا بحماية العامل من خلال ضمان حد أدنى لحقوقه^(٦٥).

هذا التصوير القانوني لقواعد قانون العمل لو لم يكن كذلك لاختل التوازن واختلت المراكز القانونية، حيث إن عقد العمل يحتوي على طرف ضعيف وآخر قوي، ولولا هذا التصوير القانوني لخضع العامل -أمام حاجته الاقتصادية- لشروط صاحب العمل التي لن تنصف -في الغالب- العامل بوصفه طرفاً ضعيفاً^(٦٦).

ولا تعد نظرية الخلافة في قانون العمل بمنأى عن هذا التصوير القانوني لقواعد قانون العمل، إذ تجلت الحماية التشريعية للعامل من خلال تقرير استمرار عقود العمل مع صاحب العمل الجديد في حال انتقال المشروع إليه^(٦٧)، وسواء كان هذا الانتقال إرادياً أو غير إرادي.

ويترتب على ذلك أنه لا يجوز للخلف -صاحب العمل الجديد- الاتفاق مع السلف -صاحب العمل القديم- على تجنب استمرار عقد العمل المبرم معه، ويستمر العقد بذات طبيعته سواء محدد المدة أو غير محدد المدة^(٦٨).

ولكن يثور التساؤل فيما يتعلق بالاتفاق المبرم بين العامل وصاحب العمل القديم والذي بموجبه ينتهي عقد العمل بمجرد انتقال المشروع بشكل اختياري أو اجباري؟

حيث يرى جانب من الفقه أن الحكم لا يختلف عن حكم الاتفاق بين صاحب العمل الجديد والقديم على تجنب استمرار عقود العمل بعد انتقال المشروع، إذ يقع هذا الاتفاق في تخوم البطلان^(٦٩).

في حين يرى جانب آخر من الفقه جواز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أن عقد العمل المبرم بينهما ينتهي بمجرد انتقال المشروع، وأن العقد في هذه

(٦٥) سيد محمود رمضان: "الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ٢٠١٠، ص ٤٤.

(٦٦) عبد الودود يحيى: مرجع سابق، ص ٣٧-٣٨.

(٦٧) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٥.

(٦٨) همام محمد زهران: مرجع سابق، ص ٨٢٠.

(٦٩) مشار إلى هذا الرأي لدى: محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٥.

الحالة يصبح مضافاً إلى أجل محدد هو انتقال المشروع أو بسبب الوفاة، وفي حال كان الاتفاق مقصوراً على حالة انتقال المشروع بين الأحياء، كالبيع مثلاً، كان العقد معلقاً على شرط فاسخ^(٧٠).

ونحن من جانبنا ننضم للفريق الأول ذلك أن الاتفاق المبرم بين العامل وصاحب العمل القديم والذي بموجبه ينتهي عقد العمل بمجرد انتقال المشروع بشكل اختياري أو إجباري؛ وذلك للأسباب الآتية:

- ١ - هذا الاتفاق يجعل عقد العمل محدد المدة مهما طالته مدته، ومن ثم فإنه يصطدم بنصوص قانونية أمرت بتعلق بالحد الأقصى لمدة عقد العمل محدد المدة.
- ٢ - إن هذا الاتفاق قد يفتح الباب للتحايل على إنهاء عقود العمل القائمة تحت مبرر انتقال المشروع، ويحدث ذلك في الغالب حينما يكون عدد العاملين في المشروع كبيراً ويرغب صاحب العمل في أن يستبدل بهم عمالاً آخرين.
- ٣ - إن مبررات استمرار عقود العمل مع صاحب العمل الجديد لا تتعلق بأشخاص عقد العمل، وإنما تتعلق بالارتباط الوثيق بين العامل والمشروع، مما يجعل تغيير صاحب العمل دون تأثير على استمرار عقد العمل، وهذه هي الحكمة من استمرار عقود العمل على الرغم من تغيير صاحب العمل.
- ٤ - إن إجازة هذا الاتفاق من شأنه أن يحرم العامل من ميزة المسؤولية التضامنية فيما بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد، ومن ثم إفراغ النص القانوني من مضمونه.

الخاتمة

أولاً: النتائج:

- ١ - لم يُعرّف قانون العمل الفلسطيني والمصري والأردني المشروع، في حين عرّفه قانون العمل العراقي بتعريف منتقد.
- ٢ - استخدم قانون العمل الفلسطيني والأردني والعراقي في إطار تنظيمهم لاستمرار عقود العمل عند تغيير صاحب العمل -استخدم- مصطلح "المشروع"، في حين استخدم قانون العمل المصري مصطلح "المنشأة".

(٧٠) محمود جمال الدين زكي: مرجع سابق، ص ٨٤٥.

- ٣ - يكون المشروع متكوناً من منشأة واحدة، وقد يكون متكوناً من أكثر من منشأة.
- ٤ - أجمعت القوانين المقارنة ضمن معالجتها لانتقال المشروع على أن الانتقال إما أن يتم بشكل إرادي، أي بإرادة صاحب العمل، وإما أن يتم بشكل غير إرادي، حيث يختفي دور الإرادة في عملية الانتقال.
- ٥ - يتفق قانون العمل المصري والعراقي والأردني على اعتبار إيجار المشروع سبباً لا يؤدي إلى انتهاء عقد العمل.
- ٦ - يتفق قانون العمل المصري مع الأردني على عدم حصر التصرفات الناقلة للمشروع بتصرفات محددة حصراً، وذلك خلافاً لقانون العمل العراقي حيث حددها بالدمج والتنازل والبيع فقط كتصرفات ناقلة للملكية، وأضاف الإيجار والاستثمار إلى التصرفات الناقلة للمشروع.
- ٧ - حصر قانون العمل الفلسطيني التصرفات غير المؤثرة باستمرار عقد العمل، وهي التصرفات الناقلة للملكية فقط كقاعدة عامة، وخص منها بالذكر البيع والاندماج.
- ٨ - وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلى انتهاء عقد العمل، إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار لاستمرار تنفيذ عقد العمل.
- ٩ - عقود العمل الخاضعة للقانون المدني تنتهي بانتقال المشروع لصاحب عمل جديد طالما أنه لا يوجد اتفاق على ذلك، لأنه ليس من مستلزمات الشيء التي يلتزم بها هذا الخلف إذا كان يعلم بها وقت انتقال المشروع.
- ١٠ - تستمر عقود العمل الخاضعة لقانون العمل على الرغم من تغير صاحب العمل وبحكم القانون.
- ١١ - خرج المشرع في قانون العمل على مقتضى القواعد العامة التي تقضي بنسبية آثار العقد، ولقد أراد المشرع بتقريره هذا الخروج على القواعد العامة أن يضع للعمال الحماية القانونية الكافية، فلا ينتهي عملهم بمجرد انتقال المشروع من مالكة إلى آخر.
- ١٢ - يترتب على استمرار عقد العمل التضامن فيما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم وذلك خلافاً للأصل، حيث إن التضامن غير مفترض، وإنما يكون بموجب نص في الاتفاق أو القانون.

- ١٣ - يعد وريثة صاحب العمل المتوفى هم خلفه الخاص، وينتقل إليهم مشروع مورثهم الذي تركه عند وفاته، ومعه تنتقل عقود العمل التي كانت نافذة حتى وفاة صاحب العمل.
- ١٤ - إذا أبدى الورثة رغبتهم في إغلاق المشروع فإنهم يُسألون في حدود التركة، أما إذا استمروا في تشغيل المشروع فإنهم يعاملون معاملة صاحب عمل جديد وبالتالي يُسألون مسؤولية تضامنية مع التركة عن حقوق عمال المشروع، وكذلك الحال إذا أبدى الورثة رغبتهم في إغلاق المشروع ولكنهم لم يفعلوا واستمروا في العمل لمدة زمنية ثم أغلقوا المشروع لاحقاً.
- ١٥ - يشترط لقيام المسؤولية التضامنية انتقال المشروع من قبل صاحب العمل القديم إلى صاحب العمل جديد، وأن يستمر المشروع في مباشرة نشاطه السابق دون تغيير، وأن تكون عقود العمل قائمة عند انتقال المشروع.
- ١٦ - لم يتفق الفقهاء على حالة قيام صاحب العمل الجديد بإنهاء عقد العمل بعد انتقال المشروع إليه، ومدى قيام المسؤولية التضامنية من عدمه، حيث يرى جانب من الفقه أن صاحب العمل الجديد يُسأل وحده عن ذلك، سواء في العقد غير محدد المدة، أو العقد محدد المدة، بينما يرى جانب ثانٍ من الفقه، قيام المسؤولية التضامنية بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد عن الإنهاء المبترس للعقد محدد المدة، في حين يرى جانب ثالث من الفقه أن صاحب العمل القديم والجديد يتضامن أحدهما مع الآخر في مواجهة العامل.
- ١٧ - يتسع نطاق المسؤولية التضامنية من حيث الموضوع ليشمل كل الحقوق العمالية.
- ١٨ - يستطيع العامل مطالبة صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد بالحقوق المستحقة له وفق القانون، ومتى تخلفوا عن ذلك فإنه يجوز له اختصامهم أمام القضاء لتحصيل حقوقه منهم.
- ١٩ - قيد قانون العمل الفلسطيني والأردني المسؤولية التضامنية فيما بين صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم بمدة ستة أشهر، وذلك خلافاً لقانون العمل المصري والعراقي، فلم يقيدا المسؤولية التضامنية بمدة زمنية معينة؛ حيث أطلقاها دون قيد زمني.

- ٢٠ - يجوز لصاحب العمل الجديد أن يرجع على صاحب العمل القديم بما وفاه من دين لصالح العامل وذلك تطبيقاً للقواعد العامة.
- ٢١ - تتعلق قواعد الاستخلاف وما يترتب عليها من مسؤولية تضامنية بالنظام العام.

ثانياً: التوصيات:

- ١ - نوصي المشرع العراقي بتعديل تعريف المشروع بما يتوافق مع التطورات الحادثة في كل مناحي الحياة، وعدم ربط المشروع بموقع العمل كمتطلب جوهري له.
- ٢ - نوصي المشرع المصري باستبدال مصطلح "منشأة" الوارد في نص المادة "٩" بمصطلح "مشروع".
- ٣ - نوصي المشرع الفلسطيني والأردني بعدم تحديد نطاق زمني للمسؤولية التضامنية، وإطلاق الأخيرة دون قيد أو شرط.
- ٤ - نوصي المشرع الفلسطيني بتعديل نص المادة "٣٧"، والمشرع الأردني بتعديل نص المادة "١٦"، والمشرع العراقي بتعديل نص المادة "٥٠"، ونقترح أن يصبح النص بعد التعديل: "يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب إدماج المشروع في غيره أو انتقاله بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، ويكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذا العقد".

قائمة المراجع

أولاً: الكتب العامة:

- توفيق حسن فرج: "النظرية العامة للالتزام" الدار الجامعية، طبعة ١٩٨٨.
- سليمان مرقس: "شرح القانون المدني"، المجلد الثاني، الالتزامات، المطبعة العالمية، القاهرة، طبعة ١٩٦٤.
- عبد الرزاق أحمد السنهوري: "الوسيط في شرح القانون المدني"، الجزء الأول، المجلد الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة ١٩٨١.

- عبد الفتاح عبد الباقي: "نظرية العقد والإرادة المنفردة"، د.م، دن، طبعة ١٩٨٤.
- يوسف محمد عبيدات "مصادر الالتزام في القانون المدني"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الطبعة الأولى، ١٤٣٠هـ-٢٠٠٩م.

ثانياً: الكتب المتخصصة:

- أحمد حسن البرعي: "الوجيز في قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- أحمد نصره: "قانون العمل الفلسطيني" ط ٢، ٢٠١٢، بيرزيت: جامعة بيرزيت.
- إسماعيل غانم: "قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، مكتبة عبد الله وهبه، طبعة ١٩٦٠-١٩٦١.
- أنور العمروسي: "قضاء العمال"، دن، الطبعة الثانية، ١٩٨١-١٩٨٢.
- حسام الدين الأهواني: "قانون العمل"، دن، طبعة ١٩٩١.
- حسن كيره: "أصول قانون العمل - عقد العمل -"، منشأة المعارف بالإسكندرية، طبعة الثالثة ١٩٧٩.
- خالد السيد محمد موسى: "الوسيط في شرح نظام العمل السعودي"، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ١٤٣٦هـ-٢٠١٥م.
- خالد عبد الفتاح أحمد: "موسوعة شرح قانون العمل الجديد"، الجزء الأول، الطبعة الأولى ٢٠٠٩.
- السيد محمد السيد عمران: "شرح قانون العمل المصري - الجزء الأول، النظرية العامة، عقد العمل الفردي -"، د.ط، دن.
- سيد محمود رمضان: "الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ٢٠١٠.
- عبد الودود يحيى: "شرح قانون العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة ١٩٨٩.
- علي العريف: "شرح قانون العمل"، الجزء الأول، طبعة ١٩٦٣.
- محمد حسين منصور: "قانون العمل في مصر ولبنان"، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ١٩٩٥.

- محمود جمال الدين زكي: "قانون العمل"، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة ١٤٠٣هـ-١٩٨٣م.
- همام محمد محمود زهران: "قانون العمل"، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، طبعة ١٩٨٦.
- هيثم حامد المصاروة: "أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى ١٤٣١هـ-٢٠١٠م.

Succession in labor law

Dr. Nedal Jamal Masoud Jarada*

Abstract:

Objectives: This study aims to examine the adequacy of the legislative tool in the Palestinian labor and comparative law and its ability to provide protection for the worker within the framework of the succession of the new employer to the old employer regarding the rights of workers in the project that was transferred to the new employer and the scope of joint liability as a result of this succession, and to what extent reporting this responsibility is sufficient to protect the worker's rights. **Methods:** This study used the comparative analytical approach, by analyzing the texts of the Palestinian Labor Law NO.7 of 2000, the Egyptian Labor Law No. 12 of 2003 and its amendments, the Jordanian Labor Law No. 8 of 1996 and its amendments, and the Iraqi Labor Law No. 37 OF 20151, And investigation the path of jurisprudence and the comparative judiciary. **Results:** The essential results of the study can be summarized as follows: 1- The legislator in the labor law adopted the general rules that stipulate from one employer to another. 2- The continuation of the employment contract results in solidarity between the new and the old employer according to the law. **Conclusion:** The study concluded with the emergence of one of the most important characteristics of the labor law that is unique from civil law, which appeared clearly in the relativity of the effects of the contract, and results.

Keywords: Labor law, Project transfer, Successor, Corporate responsibility.

* Assistant professor of private law - University College of Applied Sciences.

Email: njarada@ucas.edu.ps

- Submitted: 13/1/2019, Accepted: 22/1/2020.

All Rights Reserved-Academic Publication Council-Kuwait University.

To Cite P. 127

د. نضال جمال مسعود جرادة، حصل على درجتي الماجستير في القانون المدني ٢٠١٣ والقانون الجنائي ٢٠٢٣، والدكتوراه في القانون المدني ٢٠١٩. يعمل حالياً رئيس قسم القانون في الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية ومستشارها القانوني. **الإهتمامات البحثية:** موضوعات القانون المدني بشكل عام، وقانون العمل بشكل خاص، بالإضافة إلى موضوعات القانون الجنائي.

الإيميل: njarada@ucas.edu.ps

للاستشهاد:

جراده، نضال. (٢٠٢٥). الاستخلاف في قانون العمل. *مجلة الحقوق، جامعة الكويت*، ٤٩ (٢)، ٩٣-١٢٧.

To Cite:

Jarada, Nedal. (2025). Succession in labor law Jarada Nedal. *Journal of Law, Kuwait University*, 49(2), 93-127.

JOURNAL OF LAW

A Refereed Academic Quarterly, Published by the Academic Publication Council - University of Kuwait

Succession in labor law.

Dr. Nedal Jamal Masoud Jarada



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

P-ISSN: 1029 - 6069

E-ISSN: 2960 - 2742

No. 2 - Vol. 49

ThulHijjah 1446 - June 2025