

عقد العمل

التَّحْدِيدُ وَالْخِصَائِصُ - الْعُنَاصِرُ وَالْأَطْرَافُ
دراسة فقهية تطبيقاً على المحاكم الكويتية
إعداد:

الباحث: يوسف محمد بدام العتيبي

باحث دكتوراه بقسم الشريعة الإسلامية

كلية دار العلوم - جامعة القاهرة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص البحث:

عقد العمل من المصطلحات القانونية الحديثة نسبياً قانونياً؛ إذ يرجع ظهور التسمية إلى بداية القرن العشرين، فبداية الأمر لم يكن هناك تنظيم ينظم العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل؛ لأنه كان يقوم على نظام إجارة مجهود العامل، وهو ما كان يعرف بإيجار عمل الإنسان على اعتبار أنه يسير وفق مبدأ إجارة الأشياء، وليس إيجار العمل؛ فلم ينفرد بعقد خاص ينظم أحكامه، والعقد بمفهومه الخاص يصدق على كل ارتباط بين إرادتين من طرفين، وهذا المفهوم للعقد عبّر عنه الفقهاء بأنّه: ارتباط إيجاب بقبول على وجه مشروع، يظهر أثره في المحل، وأنه: مجموع إيجاب أحد المتكلمين مع قبول الآخر.

وعقد العمل من العقود الذي يتمتع بخصائص مميزة له باعتباره من العقود المنصوص عليها قانوناً؛ ممّا يتطلب معرفة خصائصه بشكلٍ موجزٍ، وعناصره وأطرافه.

غير أنّ هناك بعض الالتزامات التي تفرضها قواعد القانون المدني على صاحب العمل، وتخصّص للقانون، فإن كان العمل مناط العقد وأساس العلاقة

العقدية؛ فالعامل يلتزم بما تقرضه قواعد القانون، وعلى صاحب العمل أن يهيئ الظروف الملائمة للعامل لكي يؤدي عمله في إطار قانوني واضح واجب الالتزام. الكلمات الدالة: (ماهية عقد العمل، خصائص عقد العمل، عناصر عقد العمل، أطراف عقد العمل).

Abstract:

The work contract is one of the relatively modern legal terms, as the emergence of this designation dates back to the beginning of the twentieth century. Given that it proceeds according to the principle of renting things, not renting work; He was not alone in a special contract regulating its provisions.

And the contract in its own sense applies to every connection between two wills from two parties, and this concept of the contract was expressed by the jurists as: the connection of an offer with acceptance in a legitimate way, whose effect appears in the place, and that: “the sum of the affirmation of one of the speakers with the acceptance of the other.

The work contract is one of the contracts that has distinctive characteristics for it as one of the contracts stipulated in the law, which requires knowledge of these characteristics in a brief manner even after it in order to talk about the elements of this contract, and thus research the most important element of its elements, which is the wage. There are some obligations imposed by the rules of the civil law on the employer, even if they are subject to the labor law. If the work is the basis of the contract and the basis of the contractual relationship, then the worker is obligated, as we mentioned, to perform the work in the fullest manner as imposed on him by the rules of the law. The owner must create the appropriate conditions for the worker to perform his work. These are the obligations of the employer and the worker.

المقدمة:

الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله، وصحبه، ومن

والاه.

أما بعد:

فإنَّ العمل باتِّساع مَعْنَاهُ يعدُّ بابًا من أهمِّ أبوابِ المعاملات، وقد راعاهُ الفقه الإسلامي، ونظَّمَهُ تنظيماً دقيقاً؛ لارتباطه الوثيق باستمرارية الحياة وانتظامها، وقد كان وما يزال المعتمد عليه؛ إذ مصدره الوحي، وهو المعروف بالمرونة بقواعده المتينة، ومقاصده الشرعية التي ترعي مصالح العباد، متفحصاً جميع نوازل المعاملات ومستجداتها، وقد راعى الفقه الإسلامي هذا الباب في كتاب الإجارة، والذي تفرع عنه ما يسمى اليوم بـ: قانون عقد العمل.

فَعقد العمل من أهم المقومات الاقتصادية للفئة العاملة في العصر الحاضر، ولا غنى للناس عنه، فهو يلامس حاجاتهم العملية، ويندر أن تجد شخصاً ليس عاملاً، أو ربَّ عملٍ، وهو من أكثر العقود تداولاً؛ إذ به تحصل الفئة العاملة - وهم الأغلبية الساحقة في جميع البلاد - والتي ليس لها من ملك سوى أعمالها الذهنية والمادية على أجر يُمثل مورداً حيوياً يؤمن لها احتياجاتها الأساسية، من مأكَل، وملبس، ومأوى، دون أن يمنعهم من ذلك عجزهم عن دفع أثمانها، وهو في الوقت ذاته بالنسبة لأرباب الأعمال - وهي بوجه عامِّ فئة الأغنياء - الذين لا يجدون -لوفرة مشاغلهم- وقتاً لاستغلال أموالهم بأنفسهم، أو لا تتوافر لديهم القدرة على الاشتغال بأيديهم لإنجاز الأعمال، إما لعجزهم وضعفهم البدني، وإمَّا لجهلهم بأصول المهنة والصناعة، وما في ذلك من فائدة ليس فقط للعامل ورب العمل، بل للاقتصاد القومي أيضاً.

منهج الدراسة:

اقتضت طبيعتها الأخذ بالمنهج الوصفي، الاستقرائي، والمنهج المقارن.

أهمية الموضوع وأسباب اختياره:

تظهر الأهمية في العناية بالجانب التأصيلي لعقد العمل، وتخرجه على أسس شرعية ثابتة، وقواعد دقيقة، ونظريات فقهية تمتاز بمرونتها وشمولها لاحتمالات متعددة، ولهذه المسألة أهمية عملية بالغة، لا سيما إذا كان العقد على منافع العامل لمدة محدّدة؛ لأنه إذا اعتبرناه في بدايته إيجاباً خاصاً فعلى أحكام الأجير الخاصّ يُخرَج، وكان لرب العمل أن ينتفع بعمله طوال مدة الإجارة حصراً وقصرًا، وبهذا يأمن على مصلحته حتّى لا يتشاغل عنها العامل، ولو تلهى عنه بعمل آخر كان خانئاً للأمانة، ويقع تصرفه تحت طائلة المسؤولية.

الدراسات السابقة:

من خلال اطلاعي على بعض قوائم المؤلفات والرسائل العلمية، وجدت أنّ أساس الفكرة قد تتوول بأكثر من جزئية على النحو الآتي:

- ١- خيار رب العمل في إنهاء العمل الفردي لنواف نافع الحربي - رسالة ماجستير في القانون الخاص - جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٣م/٢٠١٤م.
- ٢- التكييف الفقهي لعقد العمل، للدكتور محمود صالح جابر، والدكتور علي محمد أبو العز، بحث مكون من أربع عشرة صفحة، نشرته مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد ٣٨ العدد ٢ - ٢٠١١ م، التابعة للجامعة الأردنية.

خطة الدراسة:

اقتضت طبيعة البحث أن يُقسّم إلى: مقدمة، ومبحثين، وخاتمة، كالآتي:
المقدمة: وفيها منهج الدراسة، وأهميتها، وأسباب الاختيار، والدراسات السابقة، والخطة.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل وتحديد خصائصه وعناصره.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: ماهية عقد العمل وتعريفه.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل.

المبحث الثاني: أطراف عقد العمل.

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: الالتزامات التي تقع على عاتق العامل.

المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل.

الخاتمة: وتشتمل على أهم النتائج التي توصلت إليها من خلال دراستي.

الباحث

المبحث الأول

ماهية عقد العمل وتحديد خصائصه وعناصره

المطلب الأول: ماهية عقد العمل وتعريفه:

الفرع الأول: ماهية عقد العمل:

يعد اصطلاح عقد العمل (**Contrat de travail**) من المصطلحات القانونية الحديثة نسبياً قانونياً؛ إذ يرجع ظهور التسمية إلى بداية القرن العشرين، ففي بداية الأمر لم يكن هناك تنظيم ينظم العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل؛ لأنه كان يقوم على نظام إجارة مجهود العامل، وهو ما كان يعرف بإيجار عمل الإنسان على اعتبار أنه يسير وفق مبدأ إجارة الأشياء، وليس إيجار العمل؛ فلم ينفرد بعقد خاص ينظم أحكامه^(١).

وأكد ذلك القانون المدني الفرنسي لهذه الفكرة في مادته: ١٧٠٨، إذ نصت على أنه يوجد نوعان لعقد الإيجار: إيجار الأشياء، وإيجار العمّال، ثم نصت المادة: ١٧٧٩ من القانون نفسه على إجارة الناس للعمل، وكذلك القانون المصري سار على ذلك^(٢).

أما في كل من الكويت والأردن فكانت تطبّق مجلة الأحكام العدلية فيما يتعلق بإجارة الأدمي، حيث نصت المادة (٤٢١) منها على أن: "الإجارة باعتبار المعقود عليه نوعان: الأول: عقد الإجارة الواردة على منافع الأعيان، والثاني: عقد الإجارة الوارد على العمل"، وكذلك تضمنت المجلة في فصلها الرابع من الباب السادس من المواد (٥٦٢ حتى ٥٨١) عقد إجارة الأدمي، على الرغم مما ورد في

(١) ينظر: النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، لعبد الحميد عاطف حسن، دار

النهضة العربية - القاهرة، ٢٠٠٧م (ص ١٤).

(٢) المصدر السابق (ص ١٥).

المجلة بتخصيص هذا العقد بأحكام مختلفة عن الأحكام المنظمة لإجارة الأشياء بسبب طبيعة هذا العقد الخاصة^(١).

وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن اصطلاح عقد العمل بمدلوله الحرفي لا يشير لأكثر من أنه يرد على عمل الإنسان، والعقود التي ترد على عمل الإنسان كثيرة متنوعة، بحيث إن الاصطلاح لا يتضمن ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي تقوم مثله على عمل الإنسان، لا سيما عقد العمل^(٢).

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل:

تعريف العقد لغة:

العقد يجمع على عقود، وهو مشتق من الفعل: عقد، يعقد، عقداً، والعقد: نقيض الحل، فهو بمعنى الربط، والشد، يقال: عقدت الحبل. أي: ربطت بين طرفيه، وشددتهما، والعقود التي يعقدها بعضهم على بعض على ما يوجبه الدين، ويأتي العقد بمعنى: التوثيق، والتوكيد، والإحكام، فيطلق العقد على العهد، واليمين، فيقال: عقد العهد، واليمين، يعقدهما عقداً. أي: يؤكدهما^(٣)، ومنها - قوله - تعالى: ﴿وَالَّذِينَ عَقَدَتْ أَيْمَنُكُمْ﴾^(٤).

ويقال: عقد البيع، والنكاح. أي: وجوبهما، فهو ربط بين طرفين، والتزام من كليهما، فعقد كل شيء: إبرامه^(٥)، ويأتي العقد بمعنى: ما عقد من البناء، والعهد،

(١) الوجيز في قانون العمل الكويتي، لعبد الرضا عبد الرسول، مؤسسة دار الكتب - ط ٣، ١٩٩٧م (ص ٢٦).

(٢) ينظر: أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، لعبد الفتاح عبد الباقي، مطبعة النهضة - مصر ١٩٨٢م (ص ١٦٧)، وما بعدها.

(٣) ينظر: لسان العرب، لآين منظور، مادة (ع، ق، د)، (٣/٢٩٦-٢٩٧).

(٤) سورة النساء: جزء من الآية (٣٣).

(٥) ينظر: الصحاح للجوهري، فصل العين، مادة (ع، ق، د)، (٢/٥١٠)، ولسان العرب، المادة نفسها، (٣/٢٩٧، ٢٩٨)، ومختار الصحاح، زين الدين الحنفي الرازي (المتوفى ٦٦٦هـ)، تحقيق: =

واتفاق بين طرفين يلتزم بمقتضاه كل منهما تنفيذ ما اتفقا عليه، كعقد البيع، والزواج، وعقد العمل: عقد يلتزم بموجبه شخص أن يعمل في خدمة شخص آخر لقاء أجر^(١).

تعريف العقد اصطلاحًا:

لا يبعد معنى العقد في اصطلاح الفقهاء عن معناه اللغوي، بل هو في الواقع تقييد للمعنى اللغوي، وحصر له، وتخصيص لما فيه من العموم، والمنتبِع لكلام الفقهاء يجد أنهم يطلقون العقد، ويريدون به أحدَ معنيين:

أولاً: المعنى الخاص: يصدق على كل ارتباط بين إرادتين من طرفين، وهذا مفهومه عبر عنه الفقهاء أنه: ارتباط إيجاب بقبول على وجه مشروع، يظهر أثره في المحل^(٢)، وأنه: "مجموع إيجاب أحد المتكلمين مع قبول الآخر"^(٣)، وعرف أيضاً أنه: ارتباط الإيجاب بالقبول الالتزامي، كعقد البيع، والنكاح، وغيرها^(٤)، وبعبارة أخرى: "العقد هو ربط أجزاء التصرف بالإيجاب والقبول شرعاً"^(٥)، وجاء في

يوسف الشيخ محمد، المكتبة العصرية - الدار النموذجية - بيروت - صيدا - ط: ٥ - ١٤٢٠ هـ - ١٩٩٩ م، باب العين، مادة (ع، ق، د)، ٢١٤.

(١) ينظر: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، باب العين، مادة (ع، ق، د)، (٢/٦١٤).
(٢) ينظر: رد المحتار لابن عابدين (٤/٥٠٥)، وحاشية الدسوقي للدسوقي المالكي (المتوفى ١٢٣٠هـ)، دار الفكر د. ط. أو ت، (٣/٥)، وروضة الطالبين النووي (المتوفى ٦٧٦هـ)، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي - بيروت - دمشق - عمان ط: ٢ - ١٤١٢ هـ - ١٩٩١ م، (٣/٣٤٢)، والمغني لابن قدامة (المتوفى ٦٢٠هـ)، مكتبة القاهرة، د. ط. أو ت، (٣/٤٨٠)، ومرشد الحيران محمد قدرى باشا (المتوفى ١٣٠٦هـ)، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، ط: ٢ - ١٣٠٨ هـ - ١٨٩١، مادة (١٦٨)، (ص ٢٧)، والمدخل الفقهي العام، مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم - دمشق، ط: ٢ - ١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م، (١/٣٨١).

(٣) رد المحتار على الدر المختار، لابن عابدين (٣/٣).

(٤) ينظر: المنشور في القواعد الفقهية، للزركشي (٢/٣٩٧).

(٥) التعريفات، تحقيق: جماعة من العلماء، دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان، ط: ١ - ١٤٠٣ هـ

- ١٩٨٣ م ١٥٣ -

المجلة العدلية أن العقد: التزام المتعاقدين، وتعهدهما أمراً، وهو ارتباط الإيجاب بالقبول^(١).

ثانياً: **المعنى العام**: يعتمد تعريف العلماء للعقد بمعناه العام على كل ما يعزم الإنسان على فعله، وعلى كل ما يلزم به المرء نفسه، ويقصد بالعقد: ما يعقده العاقد على أمر يفعله هو، أو يعقد على غيره فعله على وجه إلزامه إياه^(٢).

وذهب كثير من العلماء في تفسيراتهم لكلمة العقود في قوله -تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (المائدة من الآية: ١) إلى أنها عامة تشمل كل عقد، فمنهم من يرى أن العقود: ما عقده المرء على نفسه لله -تعالى- من طاعات، مالم يكن خارجاً على الشريعة^(٣).

وتعريف العقد بمعناه الخاص هو المقصود، رغم تنوع عبارات الفقهاء في تعريف العقد؛ لكنها تعود في جملتها إلى معنى واحد، وهو ارتباط الإيجاب بالقبول على وجه مشروع، يترتب عليه آثاره الشرعية.

التعريف المختار:

بناء على ما سبق يمكن اختيار التعريف الشائع عند الفقهاء، وهو: ارتباط إيجابٍ بقبولٍ على وجه مشروع، يظهر أثره في المحل.

تعريف العمل لغة:

"العين، والميم، واللام أصل واحد صحيح، وهو عام في كل فعل يفعل، مل يعمل عملاً فهو عامل، واعتمل الرجل: إذا عمل بنفسه، والعمالة: أجر ما عمل،

(١) ينظر: مجلة الأحكام العدلية، مادة (١٠٣)، (ص ٢٩).

(٢) ينظر: أحكام القرآن، أحمد بن علي أبو بكر الرازي الجصاص الحنفي (المتوفى ٣٧٠هـ)، تحقيق: محمد صادق القمحاوي، دار إحياء التراث العربي - بيروت، بدون طبعة - ١٤٠٥هـ، (٣/٢٨٥).

(٣) ينظر: جامع البيان للطبري (ت: ٣١٠هـ)، تحقيق: أحمد محمد شاكر، مؤسسة الرسالة ط: ١ - ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠م، (٩/٤٤٧)، والجامع لأحكام القرآن القرطبي ت: ٦٧١هـ، تحقيق: أحمد

البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية - القاهرة، ط: ٢ - ١٣٨٤هـ - ١٩٦٤م، (٦/٣٢).

والعملة: القوم الذين يعملون بأيديهم ضروريًا من العمل؛ حفرًا، أو طيًا، أو نحوه، قال: والبناء يستعمل اللبن، إذا بنى به"^(١).

فالعلم في المفهوم اللغوي أكثر شمولًا من مجرد السعي في طلب المعاش أو تدبيره، إنه كل جهد ذهني أو عضلي يبذله الإنسان، يهدف به إلى تحقيق غرض معلوم.

تعريف عقد العمل اصطلاحًا:

العمل بمفهومه العام هو: " كل ما يصدر من فعل، أو حركة عن أي جسم كان، بإرادة أو بدون إرادة"، فقد تصدر عن الجمادات والنباتات أفعال وحركات تعتبر أعمالًا وفقًا لهذا المفهوم العام^(٢).

ويعرف العمل في المفهوم الاقتصادي بأنه: مجهودٌ اختياريٌّ يبذله الإنسان لأجل الوصول إلى غرض نافع، ولكن يرد عليه بأنه ليس كل مجهود اختياري بشري يُبذل لغرض نافع يُعدّ عملاً اقتصاديًا؛ فقد يبذل الإنسان جهدًا لإنقاذ غريق من البحر، وهو غرض نافع، ومع ذلك لا يعدّ عملاً اقتصاديًا؛ لأنه ليس لغرض التداول والكسب"^(٣).

المفهوم الشرعي للعمل: لا يقتصر على الاحتراف، أو الامتھان، أو الاتجار، أو الاستصناع، وإنما يتسع حتى يشمل كل عمل أو منفعة يؤديها الإنسان مقابل عوض معلوم، سواء كان عملاً يدويًا، أو ذهنيًا، أو إداريًا، أو فنيًا، وسواء كان لشخص، أو هيئة معينة، أو للدولة، فالولاية الخاصة والعامّة عمل^(٤).

(١) معجم مقاييس اللغة لابن فارس، مادة (ع، م، ل)، (٤/١٤٥).

(٢) العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة لصديق مهدي السعيد: ١٠، مطبعة، بغداد- د.ت.

(٣) المصدر السابق (ص ١١).

(٤) النظام الاقتصادي في الإسلام للعسال، وفتحي أحمد عبد الكريم، مكتبة وهبة - القاهرة - ط٢- ١٣٩٧هـ/١٩٧٧م: ١٣٤).

عقد العمل في القانون:

يقصد به المجهود الجسماني أو العقلي الذي يتعهد العامل ببذله مقابل الأجر؛ فكلُّ عملٍ يعتبرُ صالحاً للالتزام في عقد العمل، ويشمل ذلك الأعمال الزراعية والصناعية، والتجارية، والمدنية، كما يشمل جميع أنواع المجهودات البشرية كالرقابة والحراسة، والأعمال الشاقّة، وغير الشاقّة، بل يشمل العروض التي يظهر فيها الأشخاص للدعاية والإعلان، كما يشمل وقوف الشخص أمام الرسام ليرسم له لوحة فنية^(١).

تعريف عقد العمل في القانون الكويتي:

إن المشرع الكويتي لم ينص صراحة لا في القانون المدني، ولا في قانون العمل بتعريف محدد لعقد العمل، وإنما أورد في الباب الثالث الوارد على العمل تعريفاً محدداً لعقد العمل، ولم يحدد تعريفاً لعقد العمل بشكل عام^(٢).

غير أنه يمكن استخلاص تعريف لعقد العمل ممّا ورد في أحكام قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة (٢٠١٠م) في الباب الأول بالمادة (١)، والتي عرفت العامل بأنه: "كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً، أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته، وإشرافه مقابل أجر". وكذلك تعريفه لصاحب العمل بأنه: "شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً بأجر".

ويتبين من هذا أنه لم يحدد كون المعرف [وهو العمل] عملاً تبيعاً خاصاً، أو مستقلاً عاماً، إلا أن قانون العمل حرص على إيضاح هذا المعنى وتبينه حين عرف العامل بأنه: "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته".

(١) شرح تشريع العمل لعلي العربي، مطبعة مخيمر، مصر - الطبعة الثانية - ١٩٥٥م (ص ١٤٦).

(٢) القانون المدني الكويتي رقم (٦٧) لسنة (١٩٨٠م)، الباب الثالث من المادة (٦٦١)، وما

بعدها.

ويؤخذ من هذا النص أن العمل الذي يقوم به الشخص الطبيعي ذكرًا كان أو أنثى يجب -لكي يخضع لقانون العمل- أن يتوافر فيه شرطان أساسيان، هما:

- أن يكون العمل مبدولًا في مقابل عوضٍ يحصل عليه العامل.
- أن يكون العامل خاضعًا في تنفيذ عمله لإدارة رب العمل وإشرافه، ويعبر عن ذلك بوجود توافر رابطة التبعية بين شخص القائم بالعمل (العامل)، وشخص من يتم العمل لحسابه (رب العمل).

وعلى ذلك فالعمل الذي يقوم به الشخص لحسابه الخاص، أو الذي يستقل في أدائه بعيدًا عن رقابة أحدٍ أو إشرافه لا يخضع للقانون؛ لأنه لا يحكم إلا العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به الشخص لحساب غيره، وتحت سلطته (إدارته، وإشرافه)^(١).

ثم إنه لا فائدة من وصف العمل بكونه دائمًا، أو عرضيًا، أو مؤقتًا، أو موسميًا؛ إذ لا بد أن يتصف كل عمل بإحدى هذه الصفات السابقة، فلو لم تذكر في التعريف لكان مطلقًا، يعني شاملًا لجميع الأعمال الدائمة أو المؤقتة على حدٍ سواء؛ كذلك يشمل التعريف بحسب ظاهره كلَّ جهدٍ بشريٍّ مبدول لقاء أجر، سواء أكان هذا الجهد مشروعًا، أم غير مشروع، مع أن العمل لا قيمة لإيراد العقد عليه؛ إذا لم يكن معتبرًا شرعًا فالعقد الذي يكون موضوعه عملاً محرماً، أو غير مشروع يُعد عقدًا باطلًا لا ينتج أثرًا؛ لانعدام محله شرعًا.

المطلب الثاني: خصائص عقد العمل:

عقد العمل من العقود القانونية المنصوص عليها في القانون، فلا بد من وجود عناصر تميزه عن غيره من العقود، ولابد من تحديد أهم خصائصه، وعناصره، وأطرافه.

(١) شرح قانون العمل الجديد، لأحمد عبد الكريم أبو شنب، مكتبة دار الثقافة- عمان، بدون طبعة، ٢٠٠٢م، (ص٦).

الفرع الأول: خصائص عقد العمل:

هو عقدٌ من العقود يتمتع بخصائص مميزة له باعتباره من العقود المنصوص عليها قانوناً، ويتطلب معرفتها بشكلٍ موجز حتى نتطرق للحديث عن عناصر العقد بعدها، وبالتالي يتعرّض البحث لأهم عناصره، وذلك هو الأجر. أولاً: عقد العمل من العقود الرضائية:

أي: لا يشترط لانعقاده شكلاً معيناً، فهو ينعقد بمجرد ارتباط قبول أحد الطرفين بإيجاب الطرف الآخر وتطابقهما، ويجوز انعقاده بالكتابة، أو مشافهة، حتى بالإشارة الدالة لمن لا يقدر على النطق^(١)، للقاعدة: (الإشارة المعهودة للأخرس كالبيان باللسان)^(٢).

فالرضا ركنٌ مهمٌّ في عقد العمل حيث لا بد من توافق الإرادتين: إرادة العامل، وإرادة صاحب العمل، ولا يتطلب شكلية خاصة لإبرامه، كما الحال في بعض العقود التي تتطلبها.

فالمُلاحظ أنّ عقد العمل ليس من العقود الشكلية، فلا يتطلّب لانعقاده شكلاً خاصاً، والكتابة ليست شرطاً لازماً لانعقاده، فعقد العمل يمكن أن يكون منتجاً

(١) ينظر: العقود المسماة في قانون المعاملات المدنية والقانون المدني الأردني، وهبة الزحيلي - دار الفكر المعاصر - ٢٠١٠م، (ص ٢٧٦)، والوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل - المقالة، والوكالة، والوديعة، والحراسة) لعبد الرازق السنهوري، دار إحياء التراث - بيروت - لبنان - ١٩٦٤، (٥/٧، ٦).

(٢) ينظر: مجلة الأحكام العدلية: لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية - المحقق: نجيب هوايني - الناشر: نور محمد، كارخانه تجارتي كتب، آرام باغ، كراتشي. بدون سنة نشر، (٢٤/١).

لآثاره بين الطرفين شأنه في ذلك شأن العقد الكتابي، حتى لو أبرم شفاهةً، وأيضًا لا تلزم في الإثبات^(١).

وإنَّ المشرع الكويتي نص على ذلك صراحة في المادة (٢٨) من قانون العمل رقم ٦ لسنة: ٢٠١٠م بالباب الثالث أنه: "يجب أن يكون عقد العمل ثابتًا بالكتابة، ويبين فيه على وجه الخصوص تاريخ إبرام العقد، وتاريخ نفاذه، وقيمة الأجر، ومدة العقد إذا كان محدّد المدة، وطبيعة العمل، ويحرّر من ثلاث نسخ تعطى واحدة لكل من طرفيه، وتودع النسخة الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة، فإن لم يكن عقد العمل ثابتًا في محرر اعتبر العقد قائمًا، ويجوز للعامل في هذه الحال إثبات حقه بكافة طرق الإثبات".

فالموجودُ أنّ الأصل يثبت العقد بالكتابة من حيث الرضا، والمحل، والسبب، إلا أن الفقرة الأخيرة من هذه المادة تنص على أن العقد ينعقد حتى لو لم يكن مكتوبًا، ويمكن للعامل إثباته بكافة طرق الإثبات، أما التطبيق العملي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية فإنّ قوانينها تلزم صاحب العمل عند إبرام عقد عمل مع موظف كويتي سواء في القطاع الحكومي، أو الأهلي، أو النفطي، وأن يسجل عقد العمل في المؤسسة العامة للتأمينات، ويلتزم كلٌّ من الطرفين بدفع النسبة المستحقة عليه من الاشتراكات التأمينية^(٢).

ثانيًا: عقد العمل من العقود المسماة:

(١) شرح قانون العمل الكويتي الجدي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي، لطارق عبد الرؤوف رزق، دار النهضة العربية- القاهرة - مصر - ط١، ٢٠١١م، (ص ٩٥).

(٢) صدر قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ في ١ / ١٠ / ١٩٧٦م بأمر أميري، وأحد الالتزامات التي يفرضها هذا القانون على صاحب العمل أن: "يقدم للمؤسسة خلال عشرة أيام من تاريخ التحاق أي عامل كويتي لديه لأول مرة بطلب الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية على الاستمارة التي أعدت لهذا الغرض".

يعد عقد العمل عقدًا مسمًى؛ إذ إنَّ المشرع قد خصص له اسمًا، وتولى تنظيم أحكامه سواء في القانون المدني، أو في قانون خاصٍ به ينظم قواعده، إذ عرف الفقه العقد المسمى أنَّه: "ما خصه المشرع باسم، وتولى تنظيمه لشيوعه بين الناس في تعاملهم"^(١).

ثالثًا: أنه عقد من عقود المعاوضة:

فكلا الطرفين فيه يهدف من تعاقدِهِ الحصول على منفعةٍ مقابل ما يقدمه للطرف الآخر، فالعامل يؤدي العمل المطلوب منه مقابل البذل الذي يحصل عليه من صاحب العمل، ويقابل ذلك عقد التبرع الذي لا يقوم على المبادلة، فلا يأخذ فيه المتعاقد مقابلًا لما يعطي^(٢).

رابعًا: أنه عقد لازمٌ بمعنى أنه ملزمٌ للجانبين:

فعقد العمل منذ إبرامه يرتب التزاماتٍ على عاتق كلٍّ من طرفيه؛ فالعامل يلتزم بإنجاز العمل، ثم تسليم المنتج منه، ويقع عليه الضمان، كما يلتزم صاحب العمل بأن يتسلم العمل بعد إنجازه، ويدفع البذل^(٣).

فيلتزم كلٌّ من طرفيه بأداء ما تم الاتفاق عليه فيما بينهما بعقد العمل، فصاحب العمل يلتزم بدفع أجر العامل، وبالمقابل العامل يلتزم بإتقان العمل المطلوب منه، والمحافظة على العمل المنقَّق عليه إلى حين إتمامه، وفي حال

(١) النظام القانوني لأجر العامل، لعبد الحميد عاطف حسن، دار النهضة- القاهرة - مصر ٢٠٠٧م، (ص ٢٤).

(٢) ينظر: عقد المعاولة في التشريع المصري المقارن، د/ قدري عبد الفتاح الشهاوي، (ص ٨: ١٨)، والأحكام العامة لعقد المعاولة، د/ أحمد عبدالعال أبو قرين، (ص ١٤، ١٥).

(٣) ينظر: شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية، عدنان إبراهيم السرحان، ونوري حمد خاطر- دار الثقافة للنشر والتوزيع- ٢٠٠٩م. (ص ٧)، وشرح أحكام عقد المعاولة في ضوء الفقه والقضاء، د. لبيب شنب، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة ٢٠٠٤، (ص ١٢، ١٣).

إخلال أحد طرفي العقد بالتزامه فإنه يحق للطرف الآخر أن يدفع بعدم تنفيذ العقد، أو أن يُطالب بفسخ العقد^(١).

خامسا: أنه عقدٌ واردٌ على عملٍ:

فالعنصر الجوهرُ في العقد مطلوبٌ من العامل، وهو القيام بعملٍ معين، وكونه أيضًا يقوم بالعمل باستقلال تامٍّ، ولا يخضع لأي نوعٍ من التبعية أو الإشراف من جانب صاحب العمل؛ لذلك عقد العمل يحدد النتيجة التي أرادها المتعاقدان، ويترك للعامل حرية اختيار الوسائل والأدوات التي تكفل تحقيقها^(٢).

سادسا: أنه عقدٌ محدّد:

أي أنه يمكن فيه لكل من طرفيه أن يحدّد عند التعاقد قيمة المنفعة التي يقدمها إلى الآخر، وقيمة المنفعة التي سوف يأخذها منه، دون أن يتوقف تحديد هذه القيمة على أمرٍ احتماليٍّ غير محقّق الوقوع، كما في عقود الغرر^(٣).

سابعًا: عقد العمل من العقود الزمنية غالبًا:

يعدُّ عقد العمل في أغلب الأحوال من العقود الزمنية، بحيث تكون المدة ركناً أساسًا فيه، حتى إن كان الأجر فيه يتحدد بالقطعة، على اعتبار أن إنجاز العمل في الحال، وإن كان لمرة واحدة، حيث يتطلب أيضًا بقاء العامل في أداء العمل المطلوب منه فترة من الزمن، وإن كانت قصيرة^(٤).

ثامنًا: عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي:

فبما أن هذا العقد يرد على شخصية العامل الذي يقوم بأداء العمل المنقّق عليه فصاحب العمل يختارُ العامل بناءً على كفاءة العامل في إتقان العمل

(١) الوجيز في قانون العمل الكويتي، لعبد الرضا عبد الرسول، (ص ٢٦).

(٢) ينظر: الوسيط، السنهوري، (٥، ٦/٧)، والعقود المسماة، أ. د/ وهبة الزحيلي، (ص ٢٧٦).

(٣) ينظر: النظريات الفقهية، الدريني، (ص ٣٤٤).

(٤) الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي: (دراسة مقارنة)، لمهند عزمي أبو

مغلي - رسالة ماجستير - كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠م، (ص ٢٦).

المطلوب منه؛ لأنه غالباً يتحدّد الأجر والمكافأة التي يستحقها العامل في بعض الأحيان على إنتاجية العامل، وقدرته في إنجاز العمل المطلوب منه، وأيضاً ينقضي العقد بموت العامل؛ حيث إنّ العمل لا يعدُّ حقاً، وبالتالي لا ينتقل للورثة بموت مورثهم، وما يتصل به العقد من حقوق شخصية مستحقة الأداء بمجرد إنجاز العمل المطلوب واستمرار الحياة الاجتماعية للعامل^(١).

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل:

يقوم عقد العمل على عنصرين مهمّين الأول: التبعية، والثاني: الأجر، وهو العنصر الجوهر في العقد هذا، وعليه يحسُن التّعرُّض للعنصر الأول بإيجاز، وأمّا العنصر الثاني فتناوله يجب تفصيله. أولاً: عنصر التبعية:

اتجه الفقه الى تسمية العمل التابع بالتبعية، إلا أنّ هذا التعبير غير دقيق قانوناً، حيث تختلف التبعية باختلاف العمل؛ إذ اختلف الفقهاء في ذلك، فمنهم من قال إنّها وجبت بعقد العمل؛ فهي تبعية قانونية، ومنهم من قال إنّها اقتصادية.

١ - التبعية القانونية:

الرأي الذي ذهب إلي أنها تبعية قانونية عرفها بأنّها: "حال قانونية يكون بها أحد أطراف العقد -وهو العامل- بمركز قانوني معين، يترتب عليه التزام، وهو إطاعة صاحب العمل الذي يكون من حقّه توجيه العامل، والإشراف عليه، ومنحه سلطة إنزال العقاب في حال إخلال العامل أو عدم تنفيذ الأوامر، أو القيام بمخالفتها^(٢)".

(١) شرح قانون العمل الجدي، لعبد الكريم أحمد أبو شنب، دار الثقافة للنشر والتوزيع - الأردن، ١٩٩٨م، (ص ١١٣).

(٢) ينظر: الوجيز في شرح قانون العمل، لعلي عوض، دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية، ١٩٩٦م، ٢٧٨.

فجد أن المشرع الكويتي قام بإبراز عنصر التَّبعية في عقد العمل، حيث نص المشرع الكويتي في تعريفه للعامل في المادة (٣/٢) من قانون العمل الكويتي: "بأن يؤدي العامل عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل، وتحت إرادته وإشرافه مقابل أجر"؛ فإنَّ عنصر التبعية القانونية -إذن- يُعدُّ واضحاً كما نصت عليه غالبية القوانين العربية، ومنها القانون المصري أيضاً، ومع ذلك توجد إلى جانب ذلك التبعية الاقتصادية.

٢ - التبعية الاقتصادية:

والمقصود بها: "استئثار صاحب العمل بجهود العامل مقابل أجر، يعتبر مصدرَ رزقه الوحيد، ويعتمد عليه في معيشته اعتماداً كلياً، بحيث يكون العامل تابعاً اقتصادياً لصاحب العمل"^(١)، ومن هذا التعريف يتبين أن عنصر التبعية الاقتصادية يرتكز على مدى حاجة العامل للأجر، فيستمد منه جميع حاجاته المعيشية، وبالتالي شعوره بالأمن الاجتماعي والاقتصادي الذي يؤمن له سبل الحياة الكريمة، فبالضرورة يكون فيه العامل تابعاً اقتصادياً لصاحب العمل الذي يدفع له الأجر، فعنصرها يقوم على ضرورة توافر عنصرين مهمين: أولهما: أن يكون الدخل الذي يحصل عليه العامل ناتجاً من العمل، ويُعدُّ مصدر رزقه الوحيد.

ثانيهما: قيام العامل بالنشاط اللازم لخدمة صاحب العمل الذي يقع عليه التزام، وهو توفير العمل المناسب المنتظم الذي يتناسب مع مجهوده، والوقت الذي ينجز خلاله العمل؛ حيث تتميز التبعية الاقتصادية بأنها تؤدي التوسيع في تطبيق قانون العمل بشكلٍ كبيرٍ؛ ليشمل أشخاصاً لا توجد بينهم وبين صاحب العمل أية رابطة

(١) شرح عقد العمل الفردي، لحسن أحمد البرعي، ط١، ١٩٩٥م، (ص٢٣).

من الناحية القانونية، وهناك تبعيات أخرى، منها الإدارية، والفنية، حسب الآراء الفقهية التي اجتهدت في استنباطها^(١).

ثانياً: عنصر الأجر:

يعد الأجر عنصراً أساسياً، بل جوهرًا في عقد العمل، كما أشير فهو الوسيلة التي يستطيع من خلالها العامل الاستمرار في العيش، وحصوله على حاجاته الضرورية له ولأسرته، وكذلك هو سبب التزام أطرافه؛ فسبب التزام العامل أداء العمل المتفق عليه، وبحثه عن المصدر المناسب الذي يتوافق به الأجر مع حجم العمل المطلوب منه أداءه، وسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل، وانتفاعه بالعمل عوضاً عنه، فالأجر يكون مستحقاً حتى لو أغفل الطرفان تحديده^(٢).

(١) ينظر: تنظيم العلاقة الإنتاجية الفردية، لمهدي صادق-مؤسسة الثقافة العمالية-بغداد، ١٩٧٦م، ص ٥ وما بعدها، والنظام القانوني لأجر العامل، لعبد الحميد عاطف حسن، دار النهضة العربية - القاهرة - مصر ٢٠٠٧م: ص ٣٨، وما بعدها، وقانون العمل لعبد الواحد كرم، مكتبة دار الثقافة - الأردن، ط ١، ١٩٩٨م، ص ٣٨.

(٢) شرح قانون العمل الكويتي الجدي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي، لطارق عبد الرؤوف رزق، (ص ١٠٠).

المبحث الثاني أطراف عقد العمل

توطئة:

عرف عقد العمل بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عاملٌ أن يعمل لدى صاحب عملٍ تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"، وفكرة العقد جزءٌ من فكرة واسعةٍ وحديثةٍ، وهي علاقة العمل، وقد أُطلقت عدة اصطلاحات عليه، منها إجارة الخدمات، وعقد الخدمة، وعقد الاستخدام، وغيرها من العقود المختلفة التي ترد على العمل، وقد يطلق كذلك على أطراف العلاقة العمالية (أطراف العقد) عدة تسميات، إلا أنَّ المستقر عليه أنَّ عقد العمل أو علاقة العمل تجمع العامل، وصاحب العمل^(١).

فالالتزامات الملقاة على عاتق العامل يقابلها التزامات أخرى ملقاة على عاتق صاحب العمل، أهمها التزامه بدفع الأجر للعامل، فهو المقابل الذي يستحقه بمناسبة أداء عمله، ولولاه ما قبل أن يعمل أو يدخل في علاقة العمل، وهذا الالتزام يقع على عاتق صاحب العمل، سواء أكانت تخضع لأحكام قانون العمل، أم كانت من الفئات المستثناة^(٢).

وقد جعل الدستور الكويتي العمل واختيار نوعه ضمن الحقوق العامة للمواطنين، وألزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة لضمان عدالة الشروط التي تتضمنها عقود العمل بشكل عام، وذلك بنص المادة: ٤١ على أنه: "لكل كويتي الحق في العمل، واختيار نوعه، والعمل واجب على كلِّ مواطن تقضيهِ الكرامة، ويستوجبهِ الخير العام، وتقوم الدولة على توفيرهِ للمواطنين وعلى عدالة شروطهِ"؛

(١) شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي، لطارق عبد الرؤوف رزق، (ص ٩٣).

(٢) قانون العمل والعمال في دولة الكويت، ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية، لمحمد التويجري، مجموعة التويجري للدراسات القانونية، الكويت، ط١، ٢٠٠٣م، (ص ٢٢٤).

لذلك حرص المشرع الكويتي عند إصداره القانون رقم (٦) لسنة (٢٠١٠ م) في شأن العمل في القطاع الأهلي على التأكيد على أنّ ما يتضمنه القانون لا يمثل سوى الحد الأدنى لحقوق العمال، دون أن يضع أي قيد على حرية العامل في اختيار العمل الذي يرغبه، أو صاحب العمل الذي يتعاقد معه، إلا أنه يفهم من نصّ المادة: ٤١ من قانون العمل أن عقد العمل يجب تنفيذه بما يتوافق مع مبدأ حسن النية، وعدم الإضرار بمصالح صاحب العمل؛ إذ أعطى النص المشار إليه لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون إخطار، أو تعويض، أو مكافأة في حالات ثلاث، هي:

- ١- ارتكاب العامل خطأ نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.
- ٢- ثبوت غشّ العامل وتدليسه للحصول على العمل.
- ٣- إفشاء أسرار المنشأة الخاصة؛ مما يتسبب أو من شأنه أن يتسبب بخسارة محقّقه.

وهو ما يفهم منه أن القانون ينشئ التزاماً قانونياً على العامل بعدم الإضرار بمصالح صاحب العمل، وعدم إفشاء الأسرار الخاصة التي اطلع عليها بعد التحاقه بالعمل، والذي من نتيجته حرمان العامل من الالتحاق بأيّ عمل، أو نشاط مشابه لطبيعة العمل في المنشأة التي يعمل بها طوال مدة عقد العمل.

في حين ذهبت بعض التشريعات العربية^(١) إلى أن تنظيم شرط التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل لمنع استخدام هذا الشرط بشكل يضرّ بمصلحة العامل، ويمنعه من العمل لفترات طويلة بعد انتهاء عقد العمل، أو يدفعه الى أن

(١) على سبيل المثال: المواد ٨١٨، و٨١٩ من القانون المدني الأردني، والفقرة (ب) من المادة ١٩ من قانون العمل الأردني، والمادتان: ٦٥٢، و٦٥٣ من القانون المدني السوري، والمادتان: ٦٨٦، و٦٨٧ من القانون المدني المصري، والمادة ١٢٧ من قانون العمل الإماراتي، والمادة ٤٣ من قانون العمل القطري.

يرتضي البقاء في العمل ذاته، رغم عدم رغبته بذلك؛ خشية البقاء دون عمل طوال الفترة المحددة في شرط عدم المنافسة.

المطلب الأول: الالتزامات التي تقع على عاتق العامل:

يستطيع المدقق الذي يقف على قانون العمل أن يَحصر الالتزامات الأساس المترتبة على العامل في أداء العمل المتفق عليها، وتنفيذ أوامر صاحب العمل وتعليماته من ناحية، والالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على أسرار صاحب العمل^(١).

فقيام العامل بأداء العمل المتفق عليه هو الالتزام الأساس الذي يلتزم به العامل، والذي أبرم عقد العمل أصلاً بقصد تحقيقه، وحصوله على الأجر نظير قيامه بالعمل المطلوب منه أدائه من قبل صاحب العمل، بالإضافة إلى وجود التزامات أخرى تقع على عاتقه، وهي التزامات مختلفة وردت في نصوص القانون المدني، أو تَضَمَّنْها قانون العمل^(٢).

إذ نصت المادة: ٤١٨ عليه من القانون المدني الأردني، وهي: "يجب على

العامل:

- ١- أن يؤدي العمل بنفسه، ويبدل في تأديته عناية الشخص العادي.
- ٢- أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب.
- ٣- أن يَأْتَمِر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر، ولا يخالف القانون والآداب.

(١) ينظر: شرح قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات، لمنصور إبراهيم

العتوم، الأردن، جامعة عمان الأهلية، دائرة المكتبة الوطنية، ط٣، ٢٠٠٨م، (ص٢١٦).

(٢) الوجيز في قانون العمل الكويتي، لعبد الرضا عبد الرسول، (ص٢١٦).

٤- أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل كلّها، ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف"، وأيضاً ما ذهبت إليه المادة: ١٩ من قانون العمل الأردني^(١).

أما القانون المدني الكويتي فلم ينص صراحة على عقد العمل، وإنما النصوص الواردة في القانون وضحت التزامات صاحب العمل، والمقاول في عقد المقاولة، وذلك من المواد (٥٥٢ - ٦٧٩)^(٢)، حيث وردت التزامات العامل في عقد العمل بقانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة (٢٠١٠م) في الفصل الثاني من المادة (٣٢ - ٤٠).

وهناك التزامات يتّختم على العامل أداء العمل، وتنفيذ أوامر صاحب العمل وتعليماته، وهناك التزامات تتعلق بالأمانة والمحافظة على الأسرار له، وأن هذه الالتزامات تجبر العامل على مراعاتها عند إبرام عقد، وهي متعلقة بالشرف والأمانة عند التعاقد^(٣).

**الفرع الأول: التزام العامل بأداء العمل وطاعة أوامر صاحب العمل:
أولاً: أداء العمل:**

فالأصل أن يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد، أما في حال عدم تحديد نوع العمل في العقد فإذا لم يُحدّد فيستطيع قاضي النزاع أن يحدّده، وفقاً لمقتضيات العرف^(٤).

(١) قانون العمل الأردني لسنة ١٩٩٦م، حيث لم يطال التعديل الأخير رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ هذه المادة.

(٢) القانون المدني الكويتي رقم (٦٧) لسنة ١٩٨٠م.

(٣) الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي: (دراسة مقارنة)، لمهند عزمي أبو مغلي، (ص ٣٢).

(٤) ينظر: شرح قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات، لمنصور إبراهيم العتوم، (ص ٩٥).

إذ نصت المادة (٨١٥) من القانون المدني الأردني على أنه: "يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على أنه من توابع العمل، ولو لم يشترط في العقد"، لذلك يمكننا القول: إن العرف هو الذي يحدد العمل نفسه، إذا لم يكن محددًا في العقد مسبقًا في القانون الأردني.

لذا يستوجب أداء العمل المتفق عليه، وعدم السماح لصاحب العمل بإجبار العامل على أداء عمل غيره من العمال إلا إذا قبل ذلك، وهذا وفقًا لما نصت عليه المادة (١٧) من قانون العمل على أنه: "لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيئياً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث، أو لإصلاح ما نجم عنه، أو في حال القوة القاهرة، وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته، وفي حدود الظروف الذي يقتضيها العمل".

وكذلك نصّت عليه المادة: ٢/٦٨٢ من القانون المدني المصري على أنه إذا لم يكن العمل معيناً في العقد، بل كان قابلاً للتعيين؛ فإن القاضي يلجأ في عملية تعيينه إلى عمل المثل، ثم إلى العرف الجاري في المهنة، أو في الجهة محلّ العمل، فإن لم يجد فبمقتضيات العدالة^(١).

ف نجد نص المادة (٢٨ / أ) من قانون العمل للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه (بحقوقه العمالية) عند انتهاء الخدمة، وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر في حال لو قام صاحب العمل بتكليفه بعمل يختلف في نوعه اختلافاً بيئياً عن العمل الذي استخدم فيه بموجب العقد، فإذا لم يكن التغيير جوهرياً جاز لصاحب العمل تغيير عمل العامل على خلاف ما تم الاتفاق عليه

(١) ينظر: شرح قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات، لمنصور إبراهيم العتوم، (ص ٣٢ - ٣٣).

بالعقد إلا في حالٍ واحدةٍ سمحت نصوص القانون له بتغيير عمل العامل، حتى لو كان اختلافٌ جوهريٌّ في العقد، وهي في حال القوة القاهرة^(١).

وهذا ما جاء في نص المادة (١٧) من قانون العمل الأردني الذي سبقت الإشارة إليها في حالٍ لو كانت الضرورة لمنع وقوع حادثٍ، أو الإسهام في إخماد حريق ... إلخ.

كذلك ذهب المشرع المصري إلى ما ذهب إليه المشرع الأردني أنه يجوز لصاحب العمل تغيير عمل العامل المتفق عليه في العقد، إذا كانت هنالك ضرورة دعت إلى ذلك، أو منعاً لوقوع حادثٍ، أو لإصلاح ما نشأ عنه أو حال القوة القاهرة، وذلك بصفة مؤقتة^(٢).

فهذا النص لم يرد مشابهاً له في القانون الكويتي، ولكن يمكن تطبيقه في الكويت دون حاجة لنص في القانون؛ فمثلاً لو شب حريق في مصنع للنجارة جاز لصاحب العمل تكليف العامل بالإسهام في إخماد الحريق، ومنعه من الانتشار في سائر أرجاء المصنع، فيقع على صاحب المصنع عبء إثبات حال الضرورة أو القوة القاهرة؛ فإن لم يفعل لا يعدُّ العامل مخللاً بالتزامه إذا رفض القيام بغير العمل المتفق عليه^(٣).

ثانياً: أن يكون العمل المتفق عليه مشروعاً:

ألزم المشرع الكويتي العامل بأن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب؛ فلا يجوز له أن يقوم بتصرفاتٍ أو أعمالٍ غير مشروعةٍ، فإذا كان العمل المعقود عليه مخالفاً للنظام العام والآداب فإن العقد يعد باطلاً بطلاناً تاماً^(٤).

(١) ينظر: شرح قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات، لمنصور إبراهيم العتوم، (ص ٩٥).

(٢) المادة (٧٦) من قانون العمل المصري رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٣م.

(٣) الوجيز في قانون العمل الكويتي، لعبد الرضا عبد الرسول، (ص ٢١٨).

(٤) المصدر السابق، (ص ٢١٧).

وهذا ما نصت عليه أيضاً المادة (٢/٨١٤) من القانون الأردني في الفقرة (٣) منها بأن يَأْتَمَرُ بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر، ولا يخالف القانون والآداب، والمثال على ذلك: "لو اتفق صاحب العمل مع العامل أن يقوم بقتل أحد ما نظير أن يمنحه أجرًا على ذلك؛ فمحل العقد يعدُّ غير مشروع، وهو القيام بجريمة، وهذا مخالف للنظام العام؛ لذلك يعدُّ العقد باطلاً، فالقاضي هو الذي يقدر مشروعية المصلحة، ومدى مخالفتها للنظام العام والآداب العامة من عدمه^(١).

الفرع الثاني: الالتزام بالمحافظة على أدوات العمل وعدم إفشاء اسرار صاحب العمل:

أولاً: الالتزام بالمحافظة على أدوات العمل:

على العامل أن يؤدي العمل بطريقة تتفق مع ما يتطلبه حسن النية، أي: من واجبه أن يحافظ على جميع أدوات العمل التي تحت يده، أو الآلات التي تتعلق بالعمل، وهذا ما نصت عليه المادة (٦٨٥/أ) من القانون المدني المصري أنه: "يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد".

فالالتزام بإنجاز العمل إما أن يكون التزاماً بتحقيق غاية، وإما أن يكون التزاماً ببذل عناية، فإن كان التزاماً بتحقيق غاية، كإقامة بناء، أو ترميمه، أو تعديله، أو هدمه، وكصنع أثاث، أو ثوب، أو وضع تصميم، أو رسم لوحة، أو نحت تمثال؛ فلا يبرأ المقاتل من التزامه إلا إذا تحققت الغاية، وأنجز العمل المطلوب^(٢).

(١) ينظر: شرح قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات، لمنصور إبراهيم العتوم، (ص ١٠٠).

(٢) ينظر: الوسيط، للسهوري، (٦٧/٧).

وإذا كان الالتزام التزاماً ببذل عناية، كعلاج مريض، أو المرافعة في قضية، أو إدارة عمل، أو الإشراف على تنفيذ؛ فإن المطلوب من المقاول في هذه الحال هو أن يبذل عناية الشخص المعتاد في إنجاز العمل المعهود إليه، فيجب على الطبيب أن يبذل عناية من في مستواه من الأطباء في علاج المريض طبقاً للأصول الطبية، وليس عليه أن يشفي المريض، ويجب على المحامي أن يبذل عناية من في مستواه من المحامين في المرافعة، وليس عليه أن يكسب القضية، وتقول الفقرة الأولى من المادة ٢١١ من القانون المدني في هذا المعنى: "إذا كان المطلوب من المدين هو أن يحافظ على الشيء، أو أن يقوم بإرادته، أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه؛ فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود^(١)."

وكذلك ما نصت عليه المادة (١٩/ج) من قانون العمل الأردني، والمادة (٥٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م: "وفي حال إذا كان تلف، أو نقصت هذه الأدوات بسبب تقصير من العامل أو تعدياً منه؛ لزم عليه الضمان"^(٢)، وذلك وفقاً للمادة (٨١٧) من القانون المدني الأردني، فالعناية المطلوبة من العامل بذلها عند استعماله للأدوات المسلمة إليه هي بذل عناية الشخص المعتاد التزام مستقل تفرضه القواعد العامة^(٣).

أما المشرع الكويتي فقد نص في المادة (٦٦٤) من القانون المدني على:

(١) ينظر: الوسيط، للسنهوري، (٦٧/٧ - ٦٨).

(٢) الضمان: أثر من آثار الالتزام، ويكون بإتلاف مال الغير، أو الاعتداء عليه بالغصب، أو السرقة، أو بالتعدي في الاستعمال المأذون فيه في المستعار والمستأجر، أو التفريط وترك الحفظ كما في الوديعة. ينظر: المبسوط، ١٦١/٦.

(٣) الوجيز في قانون العمل الكويتي، لعبد الرضا عبد الرسول، (ص ٢٢٢).

١- إذا كانت مواد العمل مقدمه من رب العمل التزم المقاول أن يبذل في المحافظة عليها عناية الشخص العادي، وأن يراعي أصول الفن في استخدامها، وأن يؤدي حساباً عنها لرب العمل، ويرد إليه ما بقي منها.

٢- فإذا صارت المواد أو بعضها غير صالحة للاستعمال بسبب إهمال المقاول أو قصور كفايته الفنية التزم برد قيمتها إلى رب العمل مع التعويض، إن كان له مقتضى".

يلتزم المقاول بالتزامات بمقتضى العقد تشبه في الفقه الإسلامي التزامات الصانع، والأجير المشترك، والأجير الخاص^(١)، كما نصت القوانين المدنية على هذه الالتزامات^(٢):

١- إنجاز العمل المطلوب حسب شروط العقد:

فإذا أخل بشرط جاز لصاحب العمل طلب الفسخ في الحال، إذا تعذر الإصلاح^(٣).

وإذا لم تكن هناك شروط متفق عليها وجب اتباع العرف، وبخاصة أصول الصناعة والفن تبعاً للعمل الذي يقوم به المقاول.

٢- تسليم العمل بعد إنجازه:

بأن يضعه تحت سلطة صاحب العمل وتصرفه فعلاً بحيث يستطيع أن يمارس سلطته عليه كاملة، فمثلاً في المقاولات العقارية، كإنشاء السدود، وبناء

(١) ينظر: رد المحتار، ١٠/٥ و ١١، وتحفة الفقهاء، للسمرقندي، (٤٨٤/٢)، والمغني، لابن قدامة، (٣٦.٣٣/٦) وما بعدها.

(٢) ينظر: أحكام عقد المقاولة، د. فتحة قرّة، (٢١١/٤)، وما بعدها؛ ومن المواد التالية: ٤٣، و٥٨، و٨٥، و٨٧، و٨٨، و٣٩٢، و٤٨٢، و٤٨٣، و٥٧٤، و٦٠٨، و٦٠٩، و٦١١، و٨٩١، و١٣٨٧، و١٣٩٨، و١٦٦٠، و١٨٠١ من مجلة الأحكام العدلية وشرحها المواد: ٦١٣، و٦٢٠ من مرشد الحيران، محمد قدري باشا، (١١٩/١).

(٣) ينظر: الوسيط، للسنهوري، (٦٦/٧)، وعقد المقاولة، د. الزحيلي، (ص ١٢٣).

المنشآت، وشق الطرق، فالتسليم يكون بالتخلية بين العمل وصاحبه وبتسليم المفاتيح، وهذا شأن غير المنقول^(١).

أما إن كان موضوع العقد يمكن نقله فتسليمه يتم حسب الاتفاق فيه، ويبقى الشيء المعقود عليه في ضمان المقاول وتحت مسؤوليته إلى أن يقوم بنقله إلى المكان المقرر تسليمه لصاحبه^(٢)، وتنص المادة ٦٤٩ على أنه: "يلتزم المقاول برد ما تسلمه من رب العمل من تصميم، ورسومات، ونماذج، ورخص، كرخصة البناء في مقابلة البناء، ومستندات مثبتة للملكية، كملكية الأرض التي يقوم عليها البناء، وأدوات ومهمات يكون قد تسلمها من رب العمل، ولم تعد الحاجة تدعو لاستبقائها عنده بعد أن أنجز العمل"^(٣).

٣- ضمان العمل بعد تسليمه:

فالمقاول يضمن ما تولد عن فعله من ضرر أو خسارة، سواء أكان بتعدييه، أم بتقصيره، أم لأنه كالأجير المشترك ضامن لما يُسلم إليه من أموال الناس، وهو قول جمهور أهل العلم^(٤).

تقدير التعويض:

يقدر القاضي التعويض بالاستعانة بالخبراء، ويلاحظ ما حدث من الأضرار المادية الملموسة الواقعة فعلاً، أما الأضرار المحتملة فإن كان وقوعها

(١) ينظر: الاختيار لتعليل المختار، لابن مودود الموصلية، (٣/٣٢٠)، والكافي، لابن قدامة،

(٢/٢٢٩)، وعقد المقابلة والتوريد، د. علي أبو البصل، (ص ١٦٧).

(٢) ينظر: بداية المجتهد: ابن رشد الحفيد، (٢/٢٢٩)، ومغني المحتاج، للخطيب الشربيني، (٢/٣٤٨).

(٣) ينظر: الوسيط، للسنةوري، (٧/٨٨).

(٤) ينظر: المبسوط، للسرخسي، (١٥/١٠٣)، وبدائع الصنائع، للكاساني، (٦/٥٣٣)، ومغني

المحتاج، للخطيب الشربيني، (٢/٣١٥)، والكافي، ابن قدامة، (٢/٣٢٨)، ونظرية الضمان، د. وهبة الزحيلي، (ص ١٦٦).

مؤكدًا فهي في حكم الواقعة، أمّا وقتٌ تقدير الضمان فهو وقت وقوع الضرر؛ لأن الضمان يجب بالضرر وقت ثبوت الحكم، وهو وقت وجود سببه، فتُعَدُّ قيمة الضرر يوم وقوعه^(١).

وتنص المادة ٦٥١ من القانون المدني على أنّ: "المهندس المعماري والمقاول يضمنان ما يحدث خلال عشر سنوات من تهدم كلي أو جزئي فيما شيده من مباني، أو أقاموه من منشآت ثابتة أخرى، وذلك ولو كان التهدم ناشئاً عن عيب في الأرض ذاتها، ما لم يكن المتعاقدان في هذه الحال قد أرادا أن تبقى هذه المنشآت مدة أقل من عشر سنوات"^(٢).

جزاء الإخلال بالالتزامات العقدية المترتبة على عقد المقاولة:

يتعيّن على كلّ من المقاول ورب العمل تنفيذ التزاماته طبقاً لما اتفقا عليه عند إبرام المقاولة، مع مراعاة حسن النية في تنفيذها، فإذا أخل بها تحمل الجزاء الموافق لذلك.

جزاء إخلال المقاول بالتزاماته العقدية:

أولاً سلطة رب العمل في تنبيه المقاول إلى مخالفته لشروط العقد:

لو رأى رب العمل من البداية قيام المقاول بالعمل على وجه معيب، أو مناف لشروط العقد؛ فله أن يتخذ من الإجراءات ما يكفل له توقيع الجزاء دون أن ينتظر نهاية المدة^(٣).

وهنا يجب التمييز بين أن يكون إصلاح ما في طريقة التنفيذ من عيب ممكناً، كأن يلقي المقاول الأساس على عمقٍ أقلّ ممّا يجب، فيجب في الحال على

(١) ينظر: نظرية الضمان، د. الزحيلي، (ص ٩٥ - ٩٦)، الوسيط، د. السنهوري، (٢ / ٨٥).

(٢) ينظر: الوسيط، للسنهوري، (٧ / ١٠٤).

(٣) ينظر: المصدر السابق، (٧ / ٧٧).

رب العمل أن يبدأ بإنذاره^(١)؛ ليصح طريقة التنفيذ، بأن يعمق الأساس، أو يجعل الحائط في السمك الواجب، خلال أجل معقول يعينه له، وفي حال سحب العمل من المقاول لمخالفة من المخالفات تستوجب هذا يكون للجهة الإدارية حق حجز أو بيع كل هذه الأشياء، أو بعضها، لإتمام العمل على حسابه ومسئوليته، ويتحمل المقاول أيّة خسارة يمكن أن تنشأ عن هذا البيع^(٢).

وإذا كانت هناك أشياء لم تعد صالحة للاستعمال، أو كانت زائدة على الحاجة؛ كلف المقاول بنقلها على حسابه من موقع العمل، وتحتفظ الجهة الإدارية بحق المطالبة بالتعويض عن كل الأضرار التي تلحق بها نتيجة سحب العمل من المقاول؛ لتأخره، أو توقفه، أو انسحابه، أو إخلاله بالشروط والمواصفات^(٣).

فإذا أخل المقاول بالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد المقاولة فإنه يكون مسئولاً عن ذلك الإخلال، ويحق بالتالي لرب العمل - تطبيقاً للقواعد العامة - إمّا أن يطلب التنفيذ العيني، وإمّا أن يطلب فسخ المقاولة مع التعويض في الحالين إن كان له مقتضى، بشرط أن يعذر ربُّ العمل المقاول بإخلاله بالتزامه، كما تقضي القواعد العامة^(٤).

(١) لا يشترط في هذا الإنذار شكلاً خاصاً، لكن يلاحظ أن إهمال رب العمل في تنبيه المقاول إلى ما في العمل من عيوب، أو تعمد السكوت إلى أن يتم العمل معيباً؛ فإنه يكون قد أخل بواجبه في التعاون مع المقاول في تنفيذ المقاولة، وفقاً لما يوجبه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ومن ثمّ لا يستحق تعويضاً عن الضرر الذي كان يمكن أن يتجنبه لو أنه أخطره بما في عمله من عيب في الوقت المناسب. ينظر: شرح أحكام المقاولة، محمد شنب، ١١٩.

(٢) ينظر: الوسيط، للسنهوري، (٧/ ٧٧).

(٣) ينظر: مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، (٩/ ٨٢٥).

(٤) ينظر: الموسوعة الشريعة القانونية، قدرى عبد الفتاح الشهاوي، (ص ١٠٩).

وإذا تضمن العقد شرطاً جزائياً^(١)، وهو شرطٌ كثيرُ الورد في عقود المقاوله؛ سرت أحكامه، ويجوز للقاضي تخفيضه إلى مقدار ما تحقق من ضرر، إذا أثبت المقاول أن التقدير كان مفرضاً، أو أنّ الالتزام الأصلي قد نفذ في جزء منه، كما يجوز الإغفاء منه إذا لم يقع ضرر أصلاً، بحيث يبطل كل اتفاق يخالف ذلك وفقاً للمادتين (١٢٣ - ١٢٤ من القانون المصري)^(٢)، كما يجوز أن يتعهد المقاول بتقديم العمل والمادة معا^(٣).

إلا أن بعض الفقه اتجه الى عدم مساءلة العامل عن إهماله البسيط في حالتين هما:

الحال الأولى: وجود عرف في المهنة يعفيه من المسؤولية، كما هو الحال بالنسبة لعامل المطعم أو المقهى إذا أتلّف بعض الأواني أثناء قيامه بعمله.

الحال الثانية: إذا حدث الإتلاف بسبب عدم كفاءة العامل المعلومة لصاحب العمل في هذه الحال نتيجة ما حدث لأنه يعلم سلفاً أنّه غير كفء للعمل المكلف له^(٤).

(١) الشرط الجزائي: التعويض الذي يحدده المتعاقدان مقدّماً في العقد جزاء إخلال أحدهما بما عليه، أو التزم به، أو تعهده في ضمن العقد، ولم يكن عذر في الإخلال، وقد يكون بعد العقد وقبل حدوث الضرر، وعرفه الدكتور الصديق الضريّر: اتفاق على تقدير التعويض إذا لم يقدّم الملتزم بالتزامه في التنفيذ، أو إذا تأخر في تنفيذ التزامه. ينظر: الوسيط، للسنيهوري (٨٤٧/٢).

(٢) قال السنيهوري: يقع أن يتفق الدائن مع المدين على قدر التعويض الذي يستحقه الدائن، إذا لم يقدّم المدين بالتزامه، أو إذا تأخر في القيام به، فهذا الاتفاق هو ما يسمى بالشرط الجزائي، أي: الشرط الذي يشترطه الدائن على المدين جزاء الإخلال. وتشير المادتان (١٢٣، و١٨١) من القانون المصري إنّه، عندما تقضيان بأنه إذا كان مقدار التضمين في حال عدم الوفاء مصرحاً به في العقد أو القانون، فلا يجوز الحكم بأقل منه ولا بأكثر. ينظر: الموجز في النظرية العامة للتزامات، (٤٤٢)، ومجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، (٨/ ٤٩٠).

(٣) هذه المادة نصّاً في القانون المدني الأردني (م٧٨١)، وفي قانون المعاملات المدنية السوداني، ل: ١٩٨٤م، ٣٧٩.

(٤) ينظر: شرح قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات، لمنصور إبراهيم العتوم، (ص ١٠٠).

إلا أننا نجد بالنسبة للحال الأولى أن على عامل المطعم أو المقهى بذلك عناية في المحافظة على هذه الأواني؛ لأنه لو كان العامل يقوم بإتلاف هذه الأواني بصورة يومية فإنه سيؤدي إلى خسارة صاحب العمل، وتكبده خسارات قد تكون مهلكة له، وبالأخص لو اعتاد العامل على إتلاف هذه الأدوات بصورة يومية.

ثانياً: عدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على أسراره:

فالعامل يلتزم بأداء العمل المطلوب منه وفقاً تم الاتفاق عليه بالعقد بالمكان والزمان المحددين في عقد العمل المبرم مع صاحب العمل أو في القانون، وهو يؤديه تحت إشراف صاحب العمل وتوجيهاته، أما في وقت الفراغ فله كامل الحرية في اتخاذ أي عمل، أو القيام بعمل لدى صاحب عمل آخر، ولكنه مع ذلك لا يجوز له وفقاً لما يقتضيه حسن النية أن ينافس صاحب العمل في المهنة التي يزاولها، سواءً أكان عمله خارج العمل الأصلي وفقاً لعقد العمل كان لصالحه هو شخصياً، أم لمصلحة شخص آخر^(١).

وقد ذهب القضاء الكويتي في حكمه إلى أنه: "حيث إن الثابت من مستندات المدعي عليها، ومن إقرار المدعي ومستندات أن الأخير قد أسس مع آخرين شركة ذات مسؤولية محدودة للتجهيزات المكتبية، وبيع الأجهزة الإلكترونية والكهربائية الخاصة بتلك التجهيزات، وهو نشاط منافس لنشاط المدعي عليها، ولما اكتشفته قامت بفصل المدعي من العمل لديها مع حرمانه من مكافآته، ودون إعلان بعد إجراء تحقيق إداري معه أقر فيه بمزاولته النشاط التجاري لنشاط المدعي عليها، ومن ثم ينحصر بحث المحكمة في تحديد أثر قيام بمنافسة صاحب العمل وما يملكه هذا الأخير تجاه الأول من جزاءات عند ثبوت قيامه بهذه المنافسة....، ومن حيث إنه بناء على الأصول القانونية، ومنها أن عقد العمل من العقود الملزمة

(١) الوجيز في قانون العمل الكويتي، لعبد الرضا عبد الرسول، (ص ٢٢٤).

للجانبيين، والتي ترتب التزامات على عاتق طرفي العقد، ومنها أن التزام العامل بالحرص على صالح المنشأة بأن يحافظ على أموالها، وأن يكتم أسرارها، وإذا كان المدعي يقر بأنه كان شريكاً في شركة تمارس نشاطاً تجارياً منافساً لنشاط لمؤسسة المدعي عليها، فإنه بذلك يكون قد أخل بالتزام جوهري ناشئ عن عقد العمل المبرم بينه وبين المدعي عليها، فإنه بذلك يكون قد أخل بالتزام جوهري ناشئ عن عقد العمل المبرم بينه وبين المدعي عليها، كما وأنه لم يكن متحلياً بما يفرضه عليه ذلك العقد من حسن النية وشرف التعامل ونزاهته، بدليل أنه حاول شراء بضائع شركته من شركة التي منحت المدعي عليها توكيل توزيع بضائعها؛ مما يجعل فصله تأديبياً طبقاً لأحكام المادة (٥٥/ذ) من قانون العمل في القطاع الأهلي على سند صحيح من الواقع والقانون؛ مما يحرم المدعي من بدل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة، ويتعين لذلك رفض هذين الطلبين"، وقد أيدت محكمة الاستئناف العليا هذا الحكم^(١).

فعدم المنافسة تكون خلال فترة سريان عقد العمل، وهو غير جائز، وذلك تحت طائلة المسؤولية التي تقع على العامل وبطلان العقد؛ ولأن ذلك يتعارض مع حسن النية في تنفيذ العقد، أما إذا كانت المنافسة بعد انتهاء العقد وهو أمر جائز ومشروع إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك، فقد نصت المادة (١٨١/١) من القانون المدني الأردني على أنه: "يجوز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل، أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد"، حيث لم يرد ذكر لمنع المنافسة في قانون العمل، ولكن هذا الأمر غير متصور بصورة مطلقة؛ لأن فيه إهداراً كاملاً لحق العالم في العمل لذلك قيده المشرع في قيود محدده بنص المادة (١٨١/٢) من القانون المدني الأردني^(٢).

(١) قرار محكمة الاستئناف الكويتية العليا الدائرة العمالية جلسة ١٣/٢/١٩٨١م في القضية رقم ٨٠/٥٢٦ عمالي.

(٢) ينظر: شرح قانون العمل الأردني، لمنصور إبراهيم العتوم، (ص ٩٩)، ما بعدها.

ونصت المادة (١٩/ب) من قانون العمل على التزام العالم بأن يحافظ على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، وألا يفشيها بأي صورة من الصور، ولو بعد انقضاء عقد العمل، وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف، أمّا المشرع الكويتي ذهب في نص المادة (٤١/أ) الفقرة (٣) والتي نصت على أنّ: "صاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار، أو تعويض، أو مكافأة، إذا ارتكب العامل أحد الأفعال الآتية: ٣- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة؛ مما تسبب أو كان من شأنه أن يتسبب بخسارة محققة لها"^(١).

هذه هي أهم الالتزامات التي تلقى على عاتق العامل، ويجب عليه مراعاتها عند إبرامه عقد العمل مع صاحب العمل، وبالمقابل له حقوق يلتزم بها صاحب العمل، وتعد هذه الحقوق التزامات صاحب العمل في مواجهة العامل.

المطلب الثاني: التزامات صاحب العمل:

إنّ الالتزامات الملقاة على عاتق العامل يقابلها التزامات أخرى ملقاة على عاتق صاحب العمل، أهمها التزامه بدفع الأجر للعامل؛ فهو المقابل الذي يستحقه العامل بمناسبة أداء العمل المطلوب منه، والذي لولاه لما قبل العامل أن يبرم عقد العمل بينه وبين صاحب العمل، وهذا الالتزام يقع على عاتق صاحب العمل، سواء أكانت العلاقة منظمه وفقاً لعقد عمل محدد المدة، أم غير محدد المدة، فالمناطق في تكييف عقد العمل وتمييزه عن بعض العقود الأخرى، وهو ما جرى به الحكم في قضاء محكمة النقض المصرية: هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته، وأنّه يكفي لتحقيق هذه التبعية بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه (مقابل أجر) ... إلخ^(٢).

(١) قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة (٢٠١٠).

(٢) ينظر: الوسيط للسنة ٧/٣٤٦.

إلا أنّ هناك التزاماتٍ تفرضها القواعد العامة القانونية في القانون المدني، لو لم ترد في نصوص صريحة، مثل الالتزامات التي يفرضها وجوب تنفيذ العقد وفقاً للقانون والعرف ومقتضيات العدالة، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية، وهناك التزامات تفرضها قواعد قانون العمل، ويشترك فيها مع القواعد العامة للقانون المدني، مثل التزامات تمكن العامل من أداء عمله وإعطائه شهادة في نهاية خدمة العامل، والالتزامات يستقل بها قانون العمل، ويلزم صاحب العمل بها، وهي توفير مسكن للعمال ووسائل نقل في حال لو كان مكان العمل يتطلب الوصول إليه فترة زمنية طويلة، وتوفير وسائل الصحة والحماية والسلامة لهم أثناء تأدية العمل، والالتزام المهم هو حصول العامل على الأجر الذي من أجله أبرم عقد العمل، بل قد يصل الأمر به أن يجبره على الهجرة من بلده، وذلك من أجل الحصول على الأجر^(١).

الفرع الأول: الالتزامات التي تملئها القواعد العامة:

هناك بعض الالتزامات التي تفرضها قواعد القانون المدني على صاحب العمل ولو خضعت للقانون، فإن كان العمل مناط العقد وأساس العلاقة العقدية فالعامل يلتزم كما ذكرَ بأداء العمل على الوجه الأكمل كما تفرضه عليه قواعد القانون، وعلى المستعمل تهيئة الظروف الملائمة له لكي يؤدي عمله، ومن هذه الالتزامات التي تقع على عاتق المستعمل:

أولها: أن يعد مكاناً مناسباً مزوداً بكل الأدوات الضرورية من آلات ومعدات لازمة؛ حتى ينجز العامل العمل المطلوب منه بسهولة.

ثانيها: أن يراعي كل الأمور التي تكفل سلامة العمل أثناء أداء العامل العمل^(٢).

(١) قانون العمل والعمال في دولة الكويت، ودول مجلس التعاون وجمهورية مصر العربية، لمحمد التويجري، (ص ٢٢٤).

(٢) شرح قانون العمل: (دراسة مقارنة)، لعلي غالب الداودي، دار الثقافة - الأردن، ط: ١، ٢٠١١م، (ص ١٦٦).

وهذا ما جاء في المادة (٨٢٢) فقرة (١، و٢) من القانون المدني الأردني والتي نصت على أنه:

١- يوفر أسباب الأمن والسلامة في منشأته، ويهيئ ما يلزم لتمكين العامل من التنفيذ.

٢- أن يعني بصلاحية الآلات والأجهزة الخاصة بالعمل؛ حتى لا يقع منها ضرر^(١).

أولاً: أن يوفر مكاناً مناسباً والأدوات والآلات المناسبة للعامل:

يلتزم صاحب العمل بتوفير المكان الملائم للعامل؛ حتى يستطيع أن يقوم بالعمل المتفق عليه، وكذلك توفير الآلات وأدوات العمل المناسبة والضرورية لإنجاز العمل، إلا أنه لا يمنع من الاتفاق أو إذا قضت قواعد العرف ذلك عندما يلتزم العامل بإحضار أدواته اللازمة للعمل، أو يكون الاتفاق المبرم على أداء العمل في مكان آخر غير محل صاحب العمل، ومع ذلك يتطلب إتاحة الفرصة للعامل لأداء العمل^(٢).

ثانياً: أن يلتزم بتأمين الاحتياطات اللازمة لسلامة العامل:

ليس هناك أيُّ خلاف بالالتزام صاحب العمل بتوفير الاحتياطات اللازمة كافة لحماية العامل أثناء العمل فيما يتعلق بالصحة المهنية، والوقاية من مخاطر العمل سواء لجميع المنشآت الخاضعة لقانون العمل، أو تلك المنظمة بتشريع خاص، كالعاملين بالقطاع البحري، جوي، أو للعاملين في المناجم وغيرها من قطاعات العمل، حتى الحكومية منها^(٣).

(١) القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة (١٩٦٧م).

(٢) قانون العمل والعمال في دولة الكويت، ودول مجلس التعاون وجمهورية مصر العربية، لمحمد التويجري، (ص ٢٢٥).

(٣) قانون العمل عقد العمل الفردي، لمحمد همام زهران، دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية، (ب)، (ت)، (ص ٤٥١).

فيجب على صاحب العمل تدريب العامل على الأسس السلمية لأداء مهنته، وإحاطته بمخاطر المهنة، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها، والالتزام على تأمين كل السبل للحفاظ على سلامته الصحية، وتوقيع الكشف الطبي عَلَيْهِ قبل إبرام عقد العمل معه.

وتناولها المشرع الكويتي في قانون العمل رقم (٦) لسنة (٢٠١٠) في الفصل الرابع من المادة (٨٠ - ٩٧)، حيث نصت المادة (٨٣) على أنه: "يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال، والآلات، والمواد المتداولة في المنشأة، والمتريدين عليها من مخاطر العمل، مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لذلك، والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية.

كذلك نصت المادة (١/٧٨) من قانون العمل الأردني على أنه يتوجب على صاحب العمل ما يأتي: "توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل، وعن الآلات المستعملة فيه ... إلخ.

كما أن المادة (٢١٤) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة (٢٠٠٣م) نصت على أنه: "تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق، طبقاً لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية، وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي:

١. أن تكون كافة أجهزة الإطفاء المستخدمة وأدواتها مطابقة للمواصفات القياسية.

٢. تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل، وتوفير أجهزة الإطفاء المستخدمة وأدواتها مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.

٣. تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل، وتوفير أجهزة التنبيه، والتحذير، والإنذار المبكر، والعزل الوقائي، والإطفاء الآلي التلقائي، كلما كان ذلك ضرورياً، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها".

كذلك ذهب المشرع السعودي في المرسوم الملكي رقم (م / ٢١) وتاريخ (١٣٨٩/٩/٦هـ) بالموافقة على هذا بناء على قرار مجلس الوزراء رقم (٧٤٥) وتاريخ (١٣٨٩/٨/٢٣هـ)، المادة (١٢٨) من قانون العمل إلى أنه: "على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة، ووقاية العمل، وسلامته، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال، أو يقطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية"^(١).
فيجب على صاحب العمل معرفة الأسس السلمية لأداء العامل مهنته، وإحاطته بمخاطرها، وإلزامه وسائل الوقاية المقررة لها، والالتزام على تأمين كل السبل للحفاظ على سلامة العامل الصحية، وتوقيع الكشف الطبي عليه قبل إبرام عقد العمل معه، كما يلتزم رب العمل بأن يبذل كل ما في وسعه لتمكين العامل من البدء في تنفيذ العمل، فإذا كان العامل بحاجة إلى رخصة بناءً وجب على رب العمل أن يحصل عليها قبل البدء في العمل^(٢).

وإذا كان رب العمل قد تعهد بتقديم المواد التي تستخدم في العمل وجب عليه أن ينفذ ما تعهد به قبل البدء في تنفيذ العمل حتى يتمكن العامل من تنفيذ عمله، كما يجب على رب العمل أن يترك العامل ينجز عمله دون وضع عقبات في سبيل ذلك، ولا يسحب منه العمل بعد أن عهد إليه إلا لسبب مشروع^(٣).

(١) المنشور بجريدة أم القرى في عددها رقم (٢٢٩٩)، وتاريخ (١٣٨٩/٩/١٩هـ) في المادة (١٢٨).

(٢) ينظر: مجلة الأحكام العدلية، مادة (٢٢٥ - ٢٢٦ - ٤٣٩ - ٤٦٦ - ٤٧٣).

(٣) ينظر: المصدر السابق، المواد نفسها.

والالتزامات مستمدةً من الفقه الإسلامي والقوانين المدنية، فقد نظمت ذلك كالآتي:

(١) **تسليم العمل:** وذلك بعد إنجازه من قبل العامل، فإذا امتنع صاحب العمل عن تسلمه رغم دعوته إلى ذلك وإنذاره، ثم تلف في يد العامل أو تعيَّب دون تقصير منه؛ يعد العمل بحكم المُسَلَّم إلى صاحبه، وعليه ضمانه، ولا ضمان على العامل^(١).

(٢) **دفع البديل أو الأجر:** وذلك لأن الأجرَ يلزم باستيفاء المنفعة، ما لم يكن عرفاً غيره^(٢).

(٣) **توفير الحاجيات المطلوبة للعامل:** كالرخصة، وإذا كان عليه أن يقدم الأدوات والآلات اللازمة، أو المواد الأولية التي تستخدم؛ يجب عليه أن يقوم بذلك^(٣).

مصير عقد العمل عند عدم تنفيذ الالتزام:

إذا لم يقيم رب العمل بالتزامه بتمكين العامل من إنجازه كان لهذا الأخير خياران:

أ- أن يبقى على العقد، ويطلب التنفيذ العيني، بأن يُحضر مثلاً على نفقة رب العمل المواد والآلات، والمهمات اللازمة بترخيص من القضاء^(٤).

(١) ينظر: عقد المقاولة والتوريد، علي أبو البصل، (ص ١٨٧).

(٢) ينظر: بدائع لصنائع للكاساني الحنفي ت: (٥٨٧هـ) دار الكتب العلمية- ط: ٢، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م، (٤/ ٢٠٤)، والمهذب في فقه الإمام الشافعي للشيرازي (ت: ٤٧٦هـ) دار الكتب العلمية، (١/ ٤١٧)، والكافي لابن قدامة (ت: ٦٢٠هـ)، دار الكتب العلمية ط: ١، ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م، (٢/ ٣١٣)، وعقد المقاولة والتوريد، علي أبو البصل، ١٩١.

(٣) ينظر: شرح أحكام عقد المقاولة، محمد لبيب شنب، (ص ١٩١).

(٤) ينظر: الوسيط، السهوري، (٧/ ١٤٥ - ١٥١).

ب- أن يطلب فسخ عقد العمل مع التعويض عن الضرر الذي أصابه، إن كان له مقتضى، وللمحكمة أن تقدر هذا الطلب^(١).
آثار تنفيذ الالتزام بالتسلم:

وهناك بعض الآثار التي تترتب على تسلم رب العمل من العامل، ومنها الآتي:

أولاً استحقاق الباقي من الأجر:

فإذا دفع جزءاً في البداية، أو أثناء العمل؛ فإنه في كل الأحوال ملزمٌ بدفع ما بقي من أجر في ذمته عند حصول التسلم على الوجه الأكمل، ودفع الكل إذا لم يدفعه بعد^(٢).

ثانياً نقل عبء تبعه الهلاك:

حيث تنتقل التبعة من العامل إلى رب العمل، إذا كان ذلك الهلاك راجعاً إلى القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، فإذا هلك الشيء قبل أن يتسلمه رب العمل لم يكن للعامل الحق في طلب أجره، ولا يرد نفقاته، أما إذا تسلم رب العمل الشيء أصبح هو من يتحمل تبعه الهلاك^(٣).

الفرع الثاني: التزامات صاحب العمل التي تعتبر حقاً للعامل:

يلتزم رب العمل بأن يبذل كل ما في وسعه لتمكين العامل من البدء في التنفيذ، فإذا كان المقاول بحاجة إلى رخصة بناءٍ وجب على عليه أن يحصل عليها قبل البدء في العمل^(٤).

(١) ينظر: الوسيط، السنهوري، (٧/ ١٤٥ - ١٥١).

(٢) ينظر: التزامات رب العمل في عقد المقاولة البناء لفاطمة الزهرة عكو، بحث لنيل شهادة ماجستير، فرع القود والمسئولية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، سنة ٢٠٠٤، (ص ١٠٠).

(٣) ينظر: الوسيط، للسنهوري، (٧/ ٩٤).

(٤) ينظر: مجلة الأحكام العدلية، مادة (٢٢٥ - ٢٢٦ - ٤٣٩ - ٤٦٦ - ٤٧٣).

وإذا كان رب العمل قد تعهد بتقديم المواد التي تستخدم في العمل وجب عليه أن ينفذ ما تعهد به قبل البدء في التنفيذ؛ حتى يتمكن العامل منه؛ كما يجب عليه أن يترك العامل ينجز دون وضع عقبات في ذلك، ولا يُسحب منه العمل بعد أن عهد إليه إلا لسبب مشروع^(١).

وهذه الالتزامات مشروعة، مستمدة من الفقه والقوانين المدنية التي نظمت

العقد على نحو يضمن أن تؤدى الحقوق إلي أصحابها، وهي علي النحو الآتي:
أولاً: التزام صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة، ورد المستندات الخاصة به:

بانتهاؤ عقد العمل يلتزم صاحب العمل أيًا كان سبب انتهائه، ولو كان راجعًا لخطأ العامل أو لاستقالته- فَيَتَعَيَّن عليه أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق، وشهادات، ومستندات خاصة، كشهادة الميلاد، والمؤهل الدراسي، وجواز السفر... إلخ^(٢).

حيث ذهب المشرع الكويتي في المادة رقم (٥٤) إلى أنه: "يحق للعامل الذي انتهى عقد عمله أن يحصل من صاحب العمل على شهادة نهاية الخدمة، تتضمن بيانًا بمدة خدمته، وعمله، وآخر أجر تقاضاه، ولا يجوز أن تتضمن هذه الشهادة أي عبارات قد تسيء إلى العامل، أو تصدر في شكل يقلل من فرص العمل أمامه صراحة، أو دلالة، ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من مستندات، أو شهادات، أو أدوات".

كذلك نصت المادة (٣٠) من قانون العمل الأردني أن: "على صاحب العمل أن يعطي العامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهادة خدمته، يذكر

(١) ينظر: مجلة الأحكام العدلية، مادة (٢٢٥ - ٢٢٦ - ٢٢٧ - ٢٢٨ - ٢٢٩ - ٢٣٠ - ٢٣١ - ٢٣٢ - ٢٣٣ - ٢٣٤ - ٢٣٥ - ٢٣٦ - ٢٣٧ - ٢٣٨ - ٢٣٩ - ٢٤٠ - ٢٤١ - ٢٤٢ - ٢٤٣ - ٢٤٤ - ٢٤٥ - ٢٤٦ - ٢٤٧ - ٢٤٨ - ٢٤٩ - ٢٥٠ - ٢٥١ - ٢٥٢ - ٢٥٣ - ٢٥٤ - ٢٥٥ - ٢٥٦ - ٢٥٧ - ٢٥٨ - ٢٥٩ - ٢٦٠ - ٢٦١ - ٢٦٢ - ٢٦٣ - ٢٦٤ - ٢٦٥ - ٢٦٦ - ٢٦٧ - ٢٦٨ - ٢٦٩ - ٢٧٠ - ٢٧١ - ٢٧٢ - ٢٧٣ - ٢٧٤ - ٢٧٥ - ٢٧٦ - ٢٧٧ - ٢٧٨ - ٢٧٩ - ٢٨٠ - ٢٨١ - ٢٨٢ - ٢٨٣ - ٢٨٤ - ٢٨٥ - ٢٨٦ - ٢٨٧ - ٢٨٨ - ٢٨٩ - ٢٩٠ - ٢٩١ - ٢٩٢ - ٢٩٣ - ٢٩٤ - ٢٩٥ - ٢٩٦ - ٢٩٧ - ٢٩٨ - ٢٩٩ - ٣٠٠ - ٣٠١ - ٣٠٢ - ٣٠٣ - ٣٠٤ - ٣٠٥ - ٣٠٦ - ٣٠٧ - ٣٠٨ - ٣٠٩ - ٣١٠ - ٣١١ - ٣١٢ - ٣١٣ - ٣١٤ - ٣١٥ - ٣١٦ - ٣١٧ - ٣١٨ - ٣١٩ - ٣٢٠ - ٣٢١ - ٣٢٢ - ٣٢٣ - ٣٢٤ - ٣٢٥ - ٣٢٦ - ٣٢٧ - ٣٢٨ - ٣٢٩ - ٣٣٠ - ٣٣١ - ٣٣٢ - ٣٣٣ - ٣٣٤ - ٣٣٥ - ٣٣٦ - ٣٣٧ - ٣٣٨ - ٣٣٩ - ٣٤٠ - ٣٤١ - ٣٤٢ - ٣٤٣ - ٣٤٤ - ٣٤٥ - ٣٤٦ - ٣٤٧ - ٣٤٨ - ٣٤٩ - ٣٥٠ - ٣٥١ - ٣٥٢ - ٣٥٣ - ٣٥٤ - ٣٥٥ - ٣٥٦ - ٣٥٧ - ٣٥٨ - ٣٥٩ - ٣٦٠ - ٣٦١ - ٣٦٢ - ٣٦٣ - ٣٦٤ - ٣٦٥ - ٣٦٦ - ٣٦٧ - ٣٦٨ - ٣٦٩ - ٣٧٠ - ٣٧١ - ٣٧٢ - ٣٧٣ - ٣٧٤ - ٣٧٥ - ٣٧٦ - ٣٧٧ - ٣٧٨ - ٣٧٩ - ٣٨٠ - ٣٨١ - ٣٨٢ - ٣٨٣ - ٣٨٤ - ٣٨٥ - ٣٨٦ - ٣٨٧ - ٣٨٨ - ٣٨٩ - ٣٩٠ - ٣٩١ - ٣٩٢ - ٣٩٣ - ٣٩٤ - ٣٩٥ - ٣٩٦ - ٣٩٧ - ٣٩٨ - ٣٩٩ - ٤٠٠ - ٤٠١ - ٤٠٢ - ٤٠٣ - ٤٠٤ - ٤٠٥ - ٤٠٦ - ٤٠٧ - ٤٠٨ - ٤٠٩ - ٤١٠ - ٤١١ - ٤١٢ - ٤١٣ - ٤١٤ - ٤١٥ - ٤١٦ - ٤١٧ - ٤١٨ - ٤١٩ - ٤٢٠ - ٤٢١ - ٤٢٢ - ٤٢٣ - ٤٢٤ - ٤٢٥ - ٤٢٦ - ٤٢٧ - ٤٢٨ - ٤٢٩ - ٤٣٠ - ٤٣١ - ٤٣٢ - ٤٣٣ - ٤٣٤ - ٤٣٥ - ٤٣٦ - ٤٣٧ - ٤٣٨ - ٤٣٩ - ٤٤٠ - ٤٤١ - ٤٤٢ - ٤٤٣ - ٤٤٤ - ٤٤٥ - ٤٤٦ - ٤٤٧ - ٤٤٨ - ٤٤٩ - ٤٥٠ - ٤٥١ - ٤٥٢ - ٤٥٣ - ٤٥٤ - ٤٥٥ - ٤٥٦ - ٤٥٧ - ٤٥٨ - ٤٥٩ - ٤٦٠ - ٤٦١ - ٤٦٢ - ٤٦٣ - ٤٦٤ - ٤٦٥ - ٤٦٦ - ٤٦٧ - ٤٦٨ - ٤٦٩ - ٤٧٠ - ٤٧١ - ٤٧٢ - ٤٧٣ - ٤٧٤ - ٤٧٥ - ٤٧٦ - ٤٧٧ - ٤٧٨ - ٤٧٩ - ٤٨٠ - ٤٨١ - ٤٨٢ - ٤٨٣ - ٤٨٤ - ٤٨٥ - ٤٨٦ - ٤٨٧ - ٤٨٨ - ٤٨٩ - ٤٩٠ - ٤٩١ - ٤٩٢ - ٤٩٣ - ٤٩٤ - ٤٩٥ - ٤٩٦ - ٤٩٧ - ٤٩٨ - ٤٩٩ - ٥٠٠ - ٥٠١ - ٥٠٢ - ٥٠٣ - ٥٠٤ - ٥٠٥ - ٥٠٦ - ٥٠٧ - ٥٠٨ - ٥٠٩ - ٥١٠ - ٥١١ - ٥١٢ - ٥١٣ - ٥١٤ - ٥١٥ - ٥١٦ - ٥١٧ - ٥١٨ - ٥١٩ - ٥٢٠ - ٥٢١ - ٥٢٢ - ٥٢٣ - ٥٢٤ - ٥٢٥ - ٥٢٦ - ٥٢٧ - ٥٢٨ - ٥٢٩ - ٥٣٠ - ٥٣١ - ٥٣٢ - ٥٣٣ - ٥٣٤ - ٥٣٥ - ٥٣٦ - ٥٣٧ - ٥٣٨ - ٥٣٩ - ٥٤٠ - ٥٤١ - ٥٤٢ - ٥٤٣ - ٥٤٤ - ٥٤٥ - ٥٤٦ - ٥٤٧ - ٥٤٨ - ٥٤٩ - ٥٥٠ - ٥٥١ - ٥٥٢ - ٥٥٣ - ٥٥٤ - ٥٥٥ - ٥٥٦ - ٥٥٧ - ٥٥٨ - ٥٥٩ - ٥٦٠ - ٥٦١ - ٥٦٢ - ٥٦٣ - ٥٦٤ - ٥٦٥ - ٥٦٦ - ٥٦٧ - ٥٦٨ - ٥٦٩ - ٥٧٠ - ٥٧١ - ٥٧٢ - ٥٧٣ - ٥٧٤ - ٥٧٥ - ٥٧٦ - ٥٧٧ - ٥٧٨ - ٥٧٩ - ٥٨٠ - ٥٨١ - ٥٨٢ - ٥٨٣ - ٥٨٤ - ٥٨٥ - ٥٨٦ - ٥٨٧ - ٥٨٨ - ٥٨٩ - ٥٩٠ - ٥٩١ - ٥٩٢ - ٥٩٣ - ٥٩٤ - ٥٩٥ - ٥٩٦ - ٥٩٧ - ٥٩٨ - ٥٩٩ - ٦٠٠ - ٦٠١ - ٦٠٢ - ٦٠٣ - ٦٠٤ - ٦٠٥ - ٦٠٦ - ٦٠٧ - ٦٠٨ - ٦٠٩ - ٦١٠ - ٦١١ - ٦١٢ - ٦١٣ - ٦١٤ - ٦١٥ - ٦١٦ - ٦١٧ - ٦١٨ - ٦١٩ - ٦٢٠ - ٦٢١ - ٦٢٢ - ٦٢٣ - ٦٢٤ - ٦٢٥ - ٦٢٦ - ٦٢٧ - ٦٢٨ - ٦٢٩ - ٦٣٠ - ٦٣١ - ٦٣٢ - ٦٣٣ - ٦٣٤ - ٦٣٥ - ٦٣٦ - ٦٣٧ - ٦٣٨ - ٦٣٩ - ٦٤٠ - ٦٤١ - ٦٤٢ - ٦٤٣ - ٦٤٤ - ٦٤٥ - ٦٤٦ - ٦٤٧ - ٦٤٨ - ٦٤٩ - ٦٥٠ - ٦٥١ - ٦٥٢ - ٦٥٣ - ٦٥٤ - ٦٥٥ - ٦٥٦ - ٦٥٧ - ٦٥٨ - ٦٥٩ - ٦٦٠ - ٦٦١ - ٦٦٢ - ٦٦٣ - ٦٦٤ - ٦٦٥ - ٦٦٦ - ٦٦٧ - ٦٦٨ - ٦٦٩ - ٦٧٠ - ٦٧١ - ٦٧٢ - ٦٧٣ - ٦٧٤ - ٦٧٥ - ٦٧٦ - ٦٧٧ - ٦٧٨ - ٦٧٩ - ٦٨٠ - ٦٨١ - ٦٨٢ - ٦٨٣ - ٦٨٤ - ٦٨٥ - ٦٨٦ - ٦٨٧ - ٦٨٨ - ٦٨٩ - ٦٩٠ - ٦٩١ - ٦٩٢ - ٦٩٣ - ٦٩٤ - ٦٩٥ - ٦٩٦ - ٦٩٧ - ٦٩٨ - ٦٩٩ - ٧٠٠ - ٧٠١ - ٧٠٢ - ٧٠٣ - ٧٠٤ - ٧٠٥ - ٧٠٦ - ٧٠٧ - ٧٠٨ - ٧٠٩ - ٧١٠ - ٧١١ - ٧١٢ - ٧١٣ - ٧١٤ - ٧١٥ - ٧١٦ - ٧١٧ - ٧١٨ - ٧١٩ - ٧٢٠ - ٧٢١ - ٧٢٢ - ٧٢٣ - ٧٢٤ - ٧٢٥ - ٧٢٦ - ٧٢٧ - ٧٢٨ - ٧٢٩ - ٧٣٠ - ٧٣١ - ٧٣٢ - ٧٣٣ - ٧٣٤ - ٧٣٥ - ٧٣٦ - ٧٣٧ - ٧٣٨ - ٧٣٩ - ٧٤٠ - ٧٤١ - ٧٤٢ - ٧٤٣ - ٧٤٤ - ٧٤٥ - ٧٤٦ - ٧٤٧ - ٧٤٨ - ٧٤٩ - ٧٥٠ - ٧٥١ - ٧٥٢ - ٧٥٣ - ٧٥٤ - ٧٥٥ - ٧٥٦ - ٧٥٧ - ٧٥٨ - ٧٥٩ - ٧٦٠ - ٧٦١ - ٧٦٢ - ٧٦٣ - ٧٦٤ - ٧٦٥ - ٧٦٦ - ٧٦٧ - ٧٦٨ - ٧٦٩ - ٧٧٠ - ٧٧١ - ٧٧٢ - ٧٧٣ - ٧٧٤ - ٧٧٥ - ٧٧٦ - ٧٧٧ - ٧٧٨ - ٧٧٩ - ٧٨٠ - ٧٨١ - ٧٨٢ - ٧٨٣ - ٧٨٤ - ٧٨٥ - ٧٨٦ - ٧٨٧ - ٧٨٨ - ٧٨٩ - ٧٩٠ - ٧٩١ - ٧٩٢ - ٧٩٣ - ٧٩٤ - ٧٩٥ - ٧٩٦ - ٧٩٧ - ٧٩٨ - ٧٩٩ - ٨٠٠ - ٨٠١ - ٨٠٢ - ٨٠٣ - ٨٠٤ - ٨٠٥ - ٨٠٦ - ٨٠٧ - ٨٠٨ - ٨٠٩ - ٨١٠ - ٨١١ - ٨١٢ - ٨١٣ - ٨١٤ - ٨١٥ - ٨١٦ - ٨١٧ - ٨١٨ - ٨١٩ - ٨٢٠ - ٨٢١ - ٨٢٢ - ٨٢٣ - ٨٢٤ - ٨٢٥ - ٨٢٦ - ٨٢٧ - ٨٢٨ - ٨٢٩ - ٨٣٠ - ٨٣١ - ٨٣٢ - ٨٣٣ - ٨٣٤ - ٨٣٥ - ٨٣٦ - ٨٣٧ - ٨٣٨ - ٨٣٩ - ٨٤٠ - ٨٤١ - ٨٤٢ - ٨٤٣ - ٨٤٤ - ٨٤٥ - ٨٤٦ - ٨٤٧ - ٨٤٨ - ٨٤٩ - ٨٥٠ - ٨٥١ - ٨٥٢ - ٨٥٣ - ٨٥٤ - ٨٥٥ - ٨٥٦ - ٨٥٧ - ٨٥٨ - ٨٥٩ - ٨٦٠ - ٨٦١ - ٨٦٢ - ٨٦٣ - ٨٦٤ - ٨٦٥ - ٨٦٦ - ٨٦٧ - ٨٦٨ - ٨٦٩ - ٨٧٠ - ٨٧١ - ٨٧٢ - ٨٧٣ - ٨٧٤ - ٨٧٥ - ٨٧٦ - ٨٧٧ - ٨٧٨ - ٨٧٩ - ٨٨٠ - ٨٨١ - ٨٨٢ - ٨٨٣ - ٨٨٤ - ٨٨٥ - ٨٨٦ - ٨٨٧ - ٨٨٨ - ٨٨٩ - ٨٩٠ - ٨٩١ - ٨٩٢ - ٨٩٣ - ٨٩٤ - ٨٩٥ - ٨٩٦ - ٨٩٧ - ٨٩٨ - ٨٩٩ - ٩٠٠ - ٩٠١ - ٩٠٢ - ٩٠٣ - ٩٠٤ - ٩٠٥ - ٩٠٦ - ٩٠٧ - ٩٠٨ - ٩٠٩ - ٩١٠ - ٩١١ - ٩١٢ - ٩١٣ - ٩١٤ - ٩١٥ - ٩١٦ - ٩١٧ - ٩١٨ - ٩١٩ - ٩٢٠ - ٩٢١ - ٩٢٢ - ٩٢٣ - ٩٢٤ - ٩٢٥ - ٩٢٦ - ٩٢٧ - ٩٢٨ - ٩٢٩ - ٩٣٠ - ٩٣١ - ٩٣٢ - ٩٣٣ - ٩٣٤ - ٩٣٥ - ٩٣٦ - ٩٣٧ - ٩٣٨ - ٩٣٩ - ٩٤٠ - ٩٤١ - ٩٤٢ - ٩٤٣ - ٩٤٤ - ٩٤٥ - ٩٤٦ - ٩٤٧ - ٩٤٨ - ٩٤٩ - ٩٥٠ - ٩٥١ - ٩٥٢ - ٩٥٣ - ٩٥٤ - ٩٥٥ - ٩٥٦ - ٩٥٧ - ٩٥٨ - ٩٥٩ - ٩٦٠ - ٩٦١ - ٩٦٢ - ٩٦٣ - ٩٦٤ - ٩٦٥ - ٩٦٦ - ٩٦٧ - ٩٦٨ - ٩٦٩ - ٩٧٠ - ٩٧١ - ٩٧٢ - ٩٧٣ - ٩٧٤ - ٩٧٥ - ٩٧٦ - ٩٧٧ - ٩٧٨ - ٩٧٩ - ٩٨٠ - ٩٨١ - ٩٨٢ - ٩٨٣ - ٩٨٤ - ٩٨٥ - ٩٨٦ - ٩٨٧ - ٩٨٨ - ٩٨٩ - ٩٩٠ - ٩٩١ - ٩٩٢ - ٩٩٣ - ٩٩٤ - ٩٩٥ - ٩٩٦ - ٩٩٧ - ٩٩٨ - ٩٩٩ - ١٠٠٠ - ١٠٠١ - ١٠٠٢ - ١٠٠٣ - ١٠٠٤ - ١٠٠٥ - ١٠٠٦ - ١٠٠٧ - ١٠٠٨ - ١٠٠٩ - ١٠١٠ - ١٠١١ - ١٠١٢ - ١٠١٣ - ١٠١٤ - ١٠١٥ - ١٠١٦ - ١٠١٧ - ١٠١٨ - ١٠١٩ - ١٠٢٠ - ١٠٢١ - ١٠٢٢ - ١٠٢٣ - ١٠٢٤ - ١٠٢٥ - ١٠٢٦ - ١٠٢٧ - ١٠٢٨ - ١٠٢٩ - ١٠٣٠ - ١٠٣١ - ١٠٣٢ - ١٠٣٣ - ١٠٣٤ - ١٠٣٥ - ١٠٣٦ - ١٠٣٧ - ١٠٣٨ - ١٠٣٩ - ١٠٤٠ - ١٠٤١ - ١٠٤٢ - ١٠٤٣ - ١٠٤٤ - ١٠٤٥ - ١٠٤٦ - ١٠٤٧ - ١٠٤٨ - ١٠٤٩ - ١٠٥٠ - ١٠٥١ - ١٠٥٢ - ١٠٥٣ - ١٠٥٤ - ١٠٥٥ - ١٠٥٦ - ١٠٥٧ - ١٠٥٨ - ١٠٥٩ - ١٠٦٠ - ١٠٦١ - ١٠٦٢ - ١٠٦٣ - ١٠٦٤ - ١٠٦٥ - ١٠٦٦ - ١٠٦٧ - ١٠٦٨ - ١٠٦٩ - ١٠٧٠ - ١٠٧١ - ١٠٧٢ - ١٠٧٣ - ١٠٧٤ - ١٠٧٥ - ١٠٧٦ - ١٠٧٧ - ١٠٧٨ - ١٠٧٩ - ١٠٨٠ - ١٠٨١ - ١٠٨٢ - ١٠٨٣ - ١٠٨٤ - ١٠٨٥ - ١٠٨٦ - ١٠٨٧ - ١٠٨٨ - ١٠٨٩ - ١٠٩٠ - ١٠٩١ - ١٠٩٢ - ١٠٩٣ - ١٠٩٤ - ١٠٩٥ - ١٠٩٦ - ١٠٩٧ - ١٠٩٨ - ١٠٩٩ - ١١٠٠ - ١١٠١ - ١١٠٢ - ١١٠٣ - ١١٠٤ - ١١٠٥ - ١١٠٦ - ١١٠٧ - ١١٠٨ - ١١٠٩ - ١١١٠ - ١١١١ - ١١١٢ - ١١١٣ - ١١١٤ - ١١١٥ - ١١١٦ - ١١١٧ - ١١١٨ - ١١١٩ - ١١٢٠ - ١١٢١ - ١١٢٢ - ١١٢٣ - ١١٢٤ - ١١٢٥ - ١١٢٦ - ١١٢٧ - ١١٢٨ - ١١٢٩ - ١١٣٠ - ١١٣١ - ١١٣٢ - ١١٣٣ - ١١٣٤ - ١١٣٥ - ١١٣٦ - ١١٣٧ - ١١٣٨ - ١١٣٩ - ١١٤٠ - ١١٤١ - ١١٤٢ - ١١٤٣ - ١١٤٤ - ١١٤٥ - ١١٤٦ - ١١٤٧ - ١١٤٨ - ١١٤٩ - ١١٥٠ - ١١٥١ - ١١٥٢ - ١١٥٣ - ١١٥٤ - ١١٥٥ - ١١٥٦ - ١١٥٧ - ١١٥٨ - ١١٥٩ - ١١٦٠ - ١١٦١ - ١١٦٢ - ١١٦٣ - ١١٦٤ - ١١٦٥ - ١١٦٦ - ١١٦٧ - ١١٦٨ - ١١٦٩ - ١١٧٠ - ١١٧١ - ١١٧٢ - ١١٧٣ - ١١٧٤ - ١١٧٥ - ١١٧٦ - ١١٧٧ - ١١٧٨ - ١١٧٩ - ١١٨٠ - ١١٨١ - ١١٨٢ - ١١٨٣ - ١١٨٤ - ١١٨٥ - ١١٨٦ - ١١٨٧ - ١١٨٨ - ١١٨٩ - ١١٩٠ - ١١٩١ - ١١٩٢ - ١١٩٣ - ١١٩٤ - ١١٩٥ - ١١٩٦ - ١١٩٧ - ١١٩٨ - ١١٩٩ - ١٢٠٠ - ١٢٠١ - ١٢٠٢ - ١٢٠٣ - ١٢٠٤ - ١٢٠٥ - ١٢٠٦ - ١٢٠٧ - ١٢٠٨ - ١٢٠٩ - ١٢١٠ - ١٢١١ - ١٢١٢ - ١٢١٣ - ١٢١٤ - ١٢١٥ - ١٢١٦ - ١٢١٧ - ١٢١٨ - ١٢١٩ - ١٢٢٠ - ١٢٢١ - ١٢٢٢ - ١٢٢٣ - ١٢٢٤ - ١٢٢٥ - ١٢٢٦ - ١٢٢٧ - ١٢٢٨ - ١٢٢٩ - ١٢٣٠ - ١٢٣١ - ١٢٣٢ - ١٢٣٣ - ١٢٣٤ - ١٢٣٥ - ١٢٣٦ - ١٢٣٧ - ١٢٣٨ - ١٢٣٩ - ١٢٤٠ - ١٢٤١ - ١٢٤٢ - ١٢٤٣ - ١٢٤٤ - ١٢٤٥ - ١٢٤٦ - ١٢٤٧ - ١٢٤٨ - ١٢٤٩ - ١٢٥٠ - ١٢٥١ - ١٢٥٢ - ١٢٥٣ - ١٢٥٤ - ١٢٥٥ - ١٢٥٦ - ١٢٥٧ - ١٢٥٨ - ١٢٥٩ - ١٢٦٠ - ١٢٦١ - ١٢٦٢ - ١٢٦٣ - ١٢٦٤ - ١٢٦٥ - ١٢٦٦ - ١٢٦٧ - ١٢٦٨ - ١٢٦٩ - ١٢٧٠ - ١٢٧١ - ١٢٧٢ - ١٢٧٣ - ١٢٧٤ - ١٢٧٥ - ١٢٧٦ - ١٢٧٧ - ١٢٧٨ - ١٢٧٩ - ١٢٨٠ - ١٢٨١ - ١٢٨٢ - ١٢٨٣ - ١٢٨٤ - ١٢٨٥ - ١٢٨٦ - ١٢٨٧ - ١٢٨٨ - ١٢٨٩ - ١٢٩٠ - ١٢٩١ - ١٢٩٢ - ١٢٩٣ - ١٢٩٤ - ١٢٩٥ - ١٢٩٦ - ١٢٩٧ - ١٢٩٨ - ١٢٩٩ - ١٣٠٠ - ١٣٠١ - ١٣٠٢ - ١٣٠٣ - ١٣٠٤ - ١٣٠٥ - ١٣٠٦ - ١٣٠٧ - ١٣٠٨ - ١٣٠٩ - ١٣١٠ - ١٣١١ - ١٣١٢ - ١٣١٣ - ١٣١٤ - ١٣١٥ - ١٣١٦ - ١٣١٧ - ١٣١٨ - ١٣١٩ - ١٣٢٠ - ١٣٢١ - ١٣٢٢ - ١٣٢٣ - ١٣٢٤ - ١٣٢٥ - ١٣٢٦ - ١٣٢٧ - ١٣٢٨ - ١٣٢٩ - ١٣٣٠ - ١٣٣١ - ١٣٣٢ - ١٣٣٣ - ١٣٣٤ - ١٣٣٥ - ١٣٣٦ - ١٣٣٧ - ١٣٣٨ - ١٣٣٩ - ١٣٤٠ - ١٣٤١ - ١٣٤٢ - ١٣٤٣ - ١٣٤٤ - ١٣٤٥ - ١٣٤٦ - ١٣٤٧ - ١٣٤٨ - ١٣٤٩ - ١٣٥٠ - ١٣٥١ - ١٣٥٢ - ١٣٥٣ - ١٣٥٤ - ١٣٥٥ - ١٣٥٦ - ١٣٥٧ - ١٣٥٨ - ١٣٥٩ - ١٣٦٠ - ١٣٦١ - ١٣٦٢ - ١٣٦٣ - ١٣٦٤ - ١٣٦٥ - ١٣٦٦ - ١٣٦٧ - ١٣٦٨ - ١٣٦٩ - ١٣٧٠ - ١٣٧١ - ١٣٧٢ - ١٣٧٣ - ١٣٧٤ - ١٣٧٥ - ١٣٧٦ - ١٣٧٧ - ١٣٧٨ - ١٣٧٩ - ١٣٨٠ - ١٣٨١ - ١٣٨٢ - ١٣٨٣ - ١٣٨٤ - ١٣٨٥ - ١٣٨٦ - ١٣٨٧ - ١٣٨٨ - ١٣٨٩ - ١٣٩٠ - ١٣٩١ - ١٣٩٢ - ١٣٩٣ - ١٣٩٤ - ١٣٩٥ - ١٣٩٦ - ١٣٩٧ - ١٣٩٨ - ١٣٩٩ - ١٤٠٠ - ١٤٠١ - ١٤٠٢ - ١٤٠٣ - ١٤٠٤ - ١٤٠٥ - ١٤٠٦ - ١٤٠٧ - ١٤٠٨ - ١٤٠٩ - ١٤١٠ - ١٤١١ - ١٤١٢ - ١٤١٣ - ١٤١٤ - ١٤١٥ - ١٤١٦ - ١٤١٧ - ١٤١٨ - ١٤١٩ - ١٤٢٠ - ١٤٢١ - ١٤٢٢ - ١٤٢٣ - ١٤٢٤ - ١٤٢٥ - ١٤٢٦ - ١٤٢٧ - ١٤٢٨ - ١٤٢٩ - ١٤٣٠ - ١٤٣١ - ١٤٣٢ - ١٤٣٣ - ١٤٣٤ - ١٤٣٥ - ١٤٣٦ - ١٤٣٧ - ١٤٣٨ - ١٤٣٩ - ١٤٤٠ - ١٤٤١ - ١٤٤٢ - ١٤٤٣ - ١٤٤٤ - ١٤٤٥ - ١٤٤٦ - ١٤٤٧ - ١٤٤٨ - ١٤٤٩ - ١٤٥٠ - ١٤٥١ - ١٤٥٢ - ١٤٥٣ - ١٤٥٤ - ١٤٥٥ - ١٤٥٦ - ١٤٥٧ - ١٤٥٨ - ١٤٥٩ - ١٤٦٠ - ١٤٦١ - ١٤٦٢ - ١٤٦٣ - ١٤٦٤ - ١٤٦٥ - ١٤٦٦ - ١٤٦٧ - ١٤٦٨ - ١٤٦٩ - ١٤٧٠ - ١٤٧١ - ١٤٧٢ - ١٤٧٣ - ١٤٧٤ - ١٤٧٥ - ١٤٧٦ - ١٤٧٧ - ١٤٧٨ - ١٤٧٩ - ١٤٨٠ - ١٤٨١ - ١٤٨٢ - ١٤٨٣ - ١٤٨٤ - ١٤٨٥ - ١٤٨٦ - ١٤٨٧ - ١٤٨٨ - ١٤٨٩ - ١٤٩٠ - ١٤٩١ - ١٤٩٢ - ١٤٩٣ - ١٤٩٤ - ١٤٩٥ - ١٤٩٦ - ١٤٩٧ - ١٤٩٨ - ١٤٩٩ - ١٥٠٠ - ١٥٠١ - ١٥٠٢ - ١٥٠٣ - ١٥٠٤ - ١٥٠٥ - ١٥٠٦ - ١٥٠٧ - ١٥٠٨ - ١٥٠٩ - ١٥١٠ - ١٥١١ - ١٥١٢ - ١٥١٣ - ١٥١٤ - ١٥١٥ - ١٥١٦ - ١٥١٧ - ١٥١٨ - ١٥١٩ - ١٥٢٠ - ١٥٢١ - ١٥٢٢ - ١٥٢٣ - ١٥٢٤ - ١٥٢٥ - ١٥٢٦ - ١٥٢٧ - ١٥٢٨ - ١٥٢٩ - ١٥٣٠ - ١٥٣١ - ١٥٣٢ - ١٥٣٣ - ١٥٣٤ - ١٥٣٥ - ١٥٣٦ - ١٥٣٧ - ١٥٣٨ - ١٥٣٩ - ١٥٤٠ - ١٥٤١ - ١٥٤٢ - ١٥٤٣ - ١٥٤٤ - ١٥٤

فيها اسمه، ونوع عمله، وتاريخ التحاقه، وتاريخ انتهائه، كما يلزمه ردُّ ودائع العامل لديه من أوراق، أو غيرها".

وكذلك نصت المادة (٨٦) من قانون العمل السعودي على أنه: "في حال إنهاء أو انتهاء خدمات العامل على صاحب العمل أن يعيد إليه جميع ما أودعه لديه، كما يحق للعامل الحصول من صاحب العمل بدون مقابل على شهادة خدمة تتضمن تحديد المدة التي قضاها في العمل، والمرتب، والامتيازات التي كان يتقاضاها، ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة، إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل، أو يقلل فرص العمل أمامه".

وغالبا الفقه أن من حقِّ العامل في الحصول على شهادة نهاية خدمته لا يستند فقط على صراحة النص القانوني، بل إلى مبدأ التنفيذ العقدي بما يقتضيه حسن النية، وإذا رفض صاحب العمل إعطائه الشهادة يُعتبر ذلك إخلالاً بالالتزام، ولهُ أن يجبره على الوفاء به عن طريق اللجوء للغرامة التهديدية، والمطالبة بالتعويض، إذا رفض، أو تأخر في ذلك^(١).

ثانياً: تسلُّم العمل:

وذلك بعد إنجازه من قبل العامل، فإذا امتنع صاحب العمل عن تسلمه رغم دعوته إلى ذلك وإنذاره، ثم تلف في يد العامل أو تعيَّب دون تقصير منه؛ يعد العمل بحكم المُسَلَّم إلى صاحبه، وعليه ضمانه، ولا ضمان على العامل^(٢).

ثالثاً: توفير الحاجيات المطلوبة للعامل: كرخصة البناء، وإذا كان عليه أن يقدم الأدوات والآلات اللازمة، أو المواد الأولية التي تستخدم فيه؛ وجب عليه أن يقوم بتوريدها^(٣).

(١) قانون العمل والعمال في دولة الكويت، ودول مجلس التعاون وجمهورية مصر العربية، لمحمد التويجري، (ص ٢٢٨).

(٢) ينظر: عقد المقاولة والتوريد، علي أبو البصل، (ص ١٨٧).

(٣) ينظر: شرح أحكام عقد المقاولة، محمد لبيب شنب، (ص ١٩١).

رابعاً: الالتزام بدفع الأجر: وذلك لأن الأجرة تلزم باستيفاء المنفعة، ما لم يتفق أو يتعارف على غير ذلك^(١).

وهو التزام جوهري ومهم يقع على عاتق صاحب العمل، وهو حق للعامل يحصل عليه بمجرد إتمام العمل الذي تم الاتفاق عليه بعقد العمل، والأجر أهم أركان عقد العمل المفروضة على صاحب العمل، وهو الباعث لقبول العامل للعمل.

(١) ينظر: بدائع الصنائع، للكاساني، (٤ / ٢٠٤)، والمهذب، الشيرازي، (١ / ٤١٧)، والكافي، ابن قدامة، (٢ / ٣١٣)، وعقد المقاوله والتوريد، علي أبو البصل، (ص ١٩١).

الخاتمة

- وتشتمل على أبرز ما توصلت إليه من نتائج، وهي:
١. يعد اصطلاح عقد العمل (Contrat de travail) من المصطلحات القانونية الحديثة نسبيًا قانونيًا.
 ٢. أن المشرع الكويتي لم ينص صراحة لا في القانون المدني، ولا في قانون العمل على تعريف محدد لعقد العمل، وإنما أورد في الباب الثالث الوارد على العمل تعريفًا محددًا لعقد العمل، ولم يحدد تعريفًا لعقد العمل بشكل عام.
 ٣. خصائص عقد العمل أنه من العقود الرضائية، والمسماة، والمعاوضة، وأنه ملزم للجانبين، ومحدد المدة الزمنية.
 ٤. يمكننا حصر الالتزامات الأساس المترتبة على العامل في أداء العمل المتفق عليه، وتنفيذ أوامر صاحب العمل وتعليماته من ناحية، والالتزام بعدم منافسته والحفاظ على أسرارِهِ من جهةٍ أُخرى.
 ٥. على العامل أن يؤدي العمل بطريقة تتفق مع ما يتطلبه حسن النية، أي: من واجبه أن يحافظ على جميع أدوات العمل التي تحت يده، أو الآلات التي تتعلق بالعمل.

التوصيات:

- ضرورة الوقوف على التشريعات، ومحاولة الوقوف على استمداها من التشريع الفقهي، أو رَدّها إلى الأعراف المرترضة المقبولة.

والله من وراء القصد، وهو يهدي السبيل.

فهرس المصادر والمراجع

- القرآن الكريم.

١. أحكام القرآن، أحمد بن علي أبو بكر الرازي الجصاص الحنفي (المتوفى ٣٧٠هـ)، تحقيق: محمد صادق القمحاوي، دار إحياء التراث العربي - بيروت، بدون طبعة - ١٤٠٥هـ.

٢. أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل، لعبد الفتاح عبد الباقي، مطبعة النهضة - مصر ١٩٨٢م.

٣. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، لعلاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي (المتوفى: ٥٨٧هـ) دار الكتب العلمية - ط ٢، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م.

٤. التزامات رب العمل في عقد المقاولة البناء، لفاطمة الزهرة عكو، بحث لنيل شهادة ماجستير، فرع القود والمسئولية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، سنة ٢٠٠٤م.

٥. التعريفات، على بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني (المتوفى ٨١٦هـ)، تحقيق: جماعة من العلماء، دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان، الطبعة الأولى - ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.

٦. تنظيم العلاقة الإنتاجية الفردية بين العامل وأصحاب العمل، لمهدي صادق السعيد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد، ١٩٧٦م.

٧. جامع البيان في تأويل القرآن، محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الأملي، أبو جعفر الطبري (المتوفى ٣١٠هـ)، تحقيق: أحمد محمد شاكر، مؤسسة الرسالة، الطبعة الأولى - ١٤٢٠هـ - ٢٠٠٠م.

٨. الجامع لأحكام القرآن، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرج الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي (المتوفى ٦٧١هـ)، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية - القاهرة، الطبعة الثانية - ١٣٨٤هـ - ١٩٦٤م.
٩. حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي (المتوفى ١٢٣٠هـ)، دار الفكر، بدون طبعة وبدون تاريخ.
١٠. الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي: (دراسة مقارنة)، لمهند عزمي أبو مغلي - رسالة ماجستير - كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠م.
١١. روضة الطالبين وعمدة المفتين، أبو زكريا محي الدين يحيى بن شرف النووي (المتوفى ٦٧٦هـ)، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي - بيروت - دمشق - عمان، الطبعة الثالثة - ١٤١٢هـ - ١٩٩١م.
١٢. شرح أحكام عقد المقاوله في ضوء الفقه والقضاء، د. لبيب شنب، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة ٢٠٠٤.
١٣. شرح القانون المدني: مصادر الحقوق الشخصية، عدنان إبراهيم السرحان، ونوري حمد خاطر - دار الثقافة للنشر والتوزيع - ٢٠٠٩م.
١٤. شرح تشريع العمل لعللي العري، مطبعة مخيمر، مصر - الطبعة الثانية - ١٩٥٥م.

١٥. شرح قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات، لمنصور إبراهيم العتوم، الأردن، جامعة عمان الأهلية، دائرة المكتبة الوطنية، ط٣، ٢٠٠٨م.
١٦. شرح قانون العمل الجدي، لعبد الكريم أحمد أبو شنب، دار الثقافة للنشر والتوزيع - الأردن، ١٩٩٨م.
١٧. شرح قانون العمل الكويتي الجدي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي، لطارق عبد الرؤوف رزق، دار النهضة العربية - القاهرة - مصر - ط١، ٢٠١١م.
١٨. شرح قانون العمل: (دراسة مقارنة)، لعلي غالب الداودي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠١١م.
١٩. العقود المسماة في قانون المعاملات المدنية والقانون المدني الأردني، وهبة الزحيلي - دار الفكر المعاصر - ٢٠١٠م.
٢٠. العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، لصادق مهدي السعيد، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد - بدون تاريخ نشر.
٢١. قانون العمل (عقد العمل الفردي)، لمحمد همام زهران، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية - مصر، ٢٠٠٧م.
٢٢. قانون العمل والعمال في دولة الكويت، ودول مجلس التعاون الخليجي وجمهورية مصر العربية، لمحمد التويجري، مجموعة التويجري للدراسات القانونية، الكويت، ط١، ٢٠٠٣م.
٢٣. قانون العمل، لعبد الواحد كرم، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع - الأردن، ط١، ١٩٩٨م.

٢٤. القانون المدني الكويتي رقم (٦٧) لسنة (١٩٨٠م).
٢٥. الكافي في فقه الإمام أحمد، لأبي محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعيلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، الشهير بابن قدامة المقدسي (المتوفى: ٦٢٠هـ)، دار الكتب العلمية - الطبعة: ١، ١٤١٤ هـ - ١٩٩٤ م.
٢٦. مجلة الأحكام العدلية: لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية - المحقق: نجيب هوايني - الناشر: نور محمد، كارخانه تجارتي كتب، آرام باغ، كراتشي. بدون سنة نشر.
٢٧. مختار الصحاح، زين الدين أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الحنفي الرازي (المتوفى ٦٦٦هـ)، تحقيق: يوسف الشيخ محمد، المكتبة العصرية - الدار النموذجية - بيروت - صيدا، الطبعة الخامسة - ١٤٢٠ هـ - ١٩٩٩ م.
٢٨. المدخل الفقهي العام، مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم - دمشق، الطبعة الثانية - ١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م.
٢٩. مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، محمد قذري باشا (المتوفى ١٣٠٦هـ)، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، الطبعة الثانية - ١٣٠٨ هـ - ١٨٩١.
٣٠. المغني، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعيلي المقدسي، الشهير بابن قدامة (المتوفى ٦٢٠هـ)، مكتبة القاهرة، بدون طبعة، وبدون تاريخ.
٣١. المنثور في القواعد الفقهية، للزركشي.

٣٢. المذهب في فقه الإمام الشافعي، لأبي اسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف الشيرازي (المتوفى: ٤٧٦هـ) دار الكتب العلمية، بدون تاريخ نشر.
٣٣. النظام الاقتصادي في الإسلام، لأحمد محمد العسال، وفتحي أحمد عبد الكريم، مكتبة وهبة - القاهرة - ط٢ - ١٣٩٧هـ/١٩٧٧م.
٣٤. النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، لعبد الحميد عاطف حسن، دار النهضة - القاهرة - مصر ٢٠٠٧م.
٣٥. الوجيز في شرح قانون العمل، لعلي عوض حسن، دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية، ١٩٩٦م.
٣٦. الوجيز في قانون العمل الكويتي، لعبد الرضا عبد الرسول، مؤسسة دار الكتب - ط٣، ١٩٩٧م.
٣٧. الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل - المقاولات، والوكالة، والوديعة، والحراسة)، لعبد الرازق السنهوري، دار إحياء التراث - بيروت - ١٩٦٤.