



جامعة القاهرة

كلية الحقوق

قسم التشريعات الاجتماعية

الشرط الأكثر فائدة للعامل

دراسة تحليلية

La clause plus favorables au salarie
étude analytique pour l'obtention du
grade de doctorat

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في الحقوق

مقدمة من الباحث

خالد رافع الغالي عبد الصالح

إشراف

الأستاذ الدكتور / عبد الباسط محمد محمد عبد المحسن

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة

رئيساً

الأستاذ الدكتور/ أحمد حسن البرعي

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية بكلية الحقوق جامعة
القاهرة سابقاً ووزير القوى العاملة ووزير التضامن الاجتماعي الأسبق

مشرفاً

الأستاذ الدكتور/ عبد الباسط محمد محمد عبد المحسن

أستاذ التشريعات الاجتماعية بكلية الحقوق جامعة القاهرة مستشار
وزير العمل البحريني سابقاً

عضواً

الأستاذ الدكتور/ عبد الغني عمرو الرويمض

أستاذ شرف قسم القانون الخاص كلية القانون جامعة طرابلس

1445 هـ - 2024 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا
يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا)

صدق الله العظيم

النساء: (58)

شكر وتقدير

أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى **الأستاذ الدكتور/ عبد الباسط**

محمد محمد عبد الحسن على تفضله بالموافقة على الإشراف على موضوع الرسالة وإهتمامه بها وإبداء الملاحظات القيمة التي أنارت لي الطريق حتى وصلت الرسالة إلى هذا المستوى فنسأل الله الكريم أن يديم عليه نعمة الصحة والعافية، وأن يجازئه أفضل الجزاء.

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى **الأستاذ الدكتور/ أحمد حسن البرعي**

الذي أكن له محبة كبيرة في نفسي على تفضله لمناقشة هذا العمل سائلاً المولى عز وجل أن يجعله ذخراً للعلم، وأن يمتعه بالصحة والعافية.

كما أتقدم أيضاً بجزيل العرفان والشكر إلى صاحب المواقف النبيلة

معلمي الأول **الأستاذ الدكتور/ عبد الغني عمرو الرويمض** الذي جثمت عناء السفر والمشاركة في تقييم هذا العمل فبارك الله في عمره وعلمه، وأن يعطيه تمام الصحة والعافية.

وأخيراً وليس آخراً أتقدم بالشكر إلى من قدم لي يد العون ولو بكلمة طيبة.

الباحث

الإهداء

إلي كل من يقدس العدالة ويسعى إلي تحقيقها

أهدي هذا العمل

الباحث

قائمة المختصرات

Art .	–Article
A.col	- Armand collin
Bull.	– Bulltin
Chron.	– Chronique
C.Cass	– Coue de cassation
Cass Soc.	– Chambre sociale
Cass Civ .	– Chambre civile
Coll .	– Collection
D.	– Dalloz
Dr. Soc	– Droit social
éd	– édition
Gaz.Pal	– Gazette de palais
JCP	– semaine juridique
JORF	– Journal officiel de la république française
LGDJ	– Librairie général de droit et jurisprudence
N.	– numéro
P .	– Page
PUF	– Presse universitaire de france
RDT	– Revue de droit du travail
Rev.dr.Soc	– Revue de droit social
Rev. Fr. trav.	– revue francais du travail
RTD	– Revue trimestriel de droit
T.	– tome
Th.	– Thèse

المقدمة

المقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين
أما بعد،،،

تعد فكرة العمل من الأفكار القديمة التي ارتبطت وعاصرت وجود المجتمعات البشرية وتطورت بتطورها عبر الزمن: ففي ظل الحضارات القديمة ساد المفهوم العادي للعمل، إذ لم تكن قوة العمل إلا بضاعة يتحكم في سوقها الأشراف والنبلاء، ثم اتخذ نظام العمل في العصور الوسطى تحت ضغط عدة عوامل، لا سيما العامل الديني، شكلاً آخر من العبودية أخف وطأة سمي نظام الإقطاع في المجتمع الزراعي، الذي قام على تبعية الأبقان (عبيد الأراضي) لملاك الأراضي، وفي المجتمع الصناعي اتخذ نظام العمل شكل الطوائف المهنية التي تقوم على احتكار حرفة معينة تقوم على التدرج الهرمي من حيث التخصص، شيخ المهنة، المعلمون الصبية، وظل هذا النظام سائداً إلى غاية قيام الثورة الفرنسية سنة 1789م، والتي أحدثت تحولاً جذرياً في ميدان العمل وكرست مبدأ "سلطان الإرادة"⁽¹⁾.

غير أن إطلاق حرية التعاقد في تنظيم العمل تركت آثاراً سلبية على الطبقة العاملة، حيث أصبحت الحاجة الاقتصادية تجبرهم على قبول الشروط التعسفية التي يفرضها عليهم أصحاب العمل، فأصبح العامل هو الطرف الضعيف عادةً، الذي لا يملك إلا الإذعان لشروط صاحب العمل (الطرف القوي) غالباً، مما أدى إلى استغلال العمال، وتشغيلهم لساعات طوال مقابل أجور زهيدة لا تساوي الجهد الذي يقومون به، ومن هنا دعت الحاجة إلى وجود تنظيم آخر غير القانون المدني، يكفل إقامة التوازن، وإقامة العدل بين هاتين الطبقتين، حيث يعتبر هذا الهدف من أهم أولويات التنظيم الجديد، لأنه بمثابة جناحيه، الذي لا يستطيع النهوض إلا بهما.

حيث يهدف قانون العمل إلى تحقيق قدر كبير من الحماية للعامل، ويسد الطريق أمام أصحاب العمل من التهرب من الخضوع لأحكامه، أو التحايل عليه باستغلال حاجات العمل،

(1) رقية سكيل، البعد التعاقدي في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 21، يناير 2019م، الجزائر، ص 163.

الفهرست

الفهرست

الصفحة	الموضوع
2	المقدمة
6	الباب الأول ماهية الشرط الأكثر فائدة للعامل
8	الفصل الأول: مفهوم الشرط الأكثر فائدة للعامل
9	المبحث الأول: مدلول الشرط الأكثر فائدة للعامل
10	المطلب الأول: تعريف الشرط الأكثر فائدة للعامل
11	الفرع الأول: موقف المشرع
12	أولاً: موقف المشرع الفرنسي
13	ثانياً: موقف المشرع المصري
13	ثالثاً: موقف المشرع الليبي
16	الفرع الثاني: تعريف الفقه للشرط الأكثر فائدة للعامل.
19	الفرع الثالث: تعريف القضاء للشرط الأكثر فائدة للعامل
22	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للشرط الأكثر فائدة للعامل
23	الفرع الأول: فكرة الشرط الأكثر فائدة للعامل تعود إلى فكرة الشرط التقليدية
23	أولاً: مفهوم الشرط
25	ثانياً: مدى تماشي مقومات الشرط التقليدية مع فكرة الشرط الأكثر فائدة للعامل
29	الفرع الثاني: فكرة الشروط العامة وعلاقتها بالشرط الأكثر فائدة للعامل
29	أولاً: مفهوم الشروط العامة
31	ثانياً: مدى تماشي فكرة الشروط العامة مع مضمون فكرة الشرط الأكثر فائدة للعامل ..
34	الفرع الثالث: تكييف القضاء الفرنسي للشرط الأكثر فائدة للعامل.

الصفحة	الموضوع
41	المطلب الثالث تمييز الشرط الأكثر فائدة للعامل عما يتشابه معه
42	الفرع الأول: تمييز الشرط الأكثر فائدة للعامل عن التفسير الأصلح للعامل
42	أولاً: أوجه الاتفاق
42	ثانياً: أوجه الاختلاف
45	الفرع الثاني: تمييز الشرط الأكثر فائدة للعامل عن مراعاة مصلحة العامل
45	أولاً: أوجه الاتفاق
46	ثانياً: أوجه الاختلاف
48	المبحث الثاني: نطاق الشرط الأكثر فائدة للعمل
49	المطلب الأول ماهية عقد العمل الدولي
50	الفرع الأول: المعايير العامة لدولية العقود
50	أولاً: المعيار القانوني
53	ثانياً: المعيار الاقتصادي
55	ثالثاً: المعيار المزدوج
56	الفرع الثاني: المعيار المعتمد لإضفاء الصفة الدولية لعقد العمل الدولي
58	المطلب الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل..
59	الفرع الأول: إعمال قانون الإرادة في عقد العمل الدولي
59	أولاً: خضوع عقد العمل الدولي لقانون الإرادة بشكل مطلق
61	ثانياً: خضوع عقد العمل الدولي لقانون الإرادة بشكل مقيد..
63	الفرع الثاني: مدى تماشي قانون الإرادة مع عقد العمل الدولي ..
65	المطلب الثالث: مدى إمكانية تطبيق الشرط الأكثر فائدة للعامل على العلاقات الدولية
66	الفرع الأول: الأساس التشريعي

الصفحة	الموضوع
70	الفرع الثاني: الأساس القضائي
70	أولاً: القضاء الأجنبي
72	ثانياً: موقف القضاء في بعض الدول العربية ..
75	الفصل الثاني علاقة الشرط الأكثر فائدة للعامل بالنظام العام الاجتماعي.....
76	المبحث الأول: مفهوم النظام العام
77	المطلب الأول: تعريف النظام العام
78	الفرع الأول: التعريف التقليدي للنظام العام
80	الفرع الثاني: التعريف الحديث للنظام العام
82	المطلب الثاني: أنواع النظام العام الحديث
83	الفرع الأول: النظام العام الاقتصادي
84	أولاً: النظام العام التوجيهي
85	ثانياً: النظام العام الحمائي
88	الفرع الثاني: مدى وجود صور النظام العام في قانون العمل
88	أولاً: عرض التطبيقات القضائية الخاصة بالنظام العام
89	ثانياً: التطبيقات القضائية في بعض الدول العربية.....
92	المبحث الثاني: النظام العام الاجتماعي
94	المطلب الأول: مفهوم النظام العام الاجتماعي
95	الفرع الأول: تعريف النظام العام الاجتماعي
97	الفرع الثاني: أسباب ظهور النظام العام الاجتماعي ..
97	أولاً: محدودية وسائل النظام العام التقليدي في حماية الطرف الضعيف اقتصادياً
99	ثانياً: تحقيق العدالة الاجتماعية
104	المطلب الثاني تمييز النظام العام الاجتماعي عن قواعد النظام الأخرى
105	الفرع الأول: تمييز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام التقليدي

الصفحة	الموضوع
109	الفرع الثاني: تمييز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام الحماي
110	الفرع الثالث: تمييز النظام العام الاجتماعي على فكرة الشرط الأكثر فائدة للعامل
112	الفرع الرابع: خصائص النظام العام الاجتماعي
114	الباب الثاني أحكام الشرط الأكثر فائدة للعامل
117	الفصل الأول: ضوابط تحديد الشرط الأكثر فائدة للعامل
118	المبحث الأول: عدم جواز الجمع بين المزايا
119	المطلب الأول: القاعدة العامة في الجمع بين المزايا.....
120	الفرع الأول: موقف الفقه من الجمع بين المزايا
122	الفرع الثاني: موقف القضاء من الجمع بين المزايا ..
126	المطلب الثاني: الاستثناء من قاعدة عدم جواز الجمع بين المزايا ...
127	الفرع الأول: الجمع بين المزايا بطريقة إرادية
131	الفرع الثاني: الجمع لصعوبة الفصل بينها.....
135	المبحث الثاني: كيفية استخلاص الشرط الأكثر فائدة للعامل..
136	المطلب الأول: طرق المقارنة
137	الفرع الأول: الطريقة الإجمالية للمقارنة بين المزايا ..
137	أولاً: تعريف الطريقة الإجمالية
138	ثانياً: التطبيقات القضائية
142	الفرع الثاني: الطريقة التحليلية
142	أولاً: تعريف الطريقة التحليلية للمقارنة بين المزايا.
143	ثانياً: التطبيقات القضائية
145	الفرع الثالث: طريقة المقارنة بين المزايا المتماثلة ..
146	المطلب الثاني: أساس المقارنة بين المزايا المتماثلة....

الصفحة	الموضوع
147	الفرع الأول: الأساس الموضوعي
157	الفرع الثاني: الأساس القانوني للمقارنة بين المزايا ..
157	أولاً: المقصود بالمقارنة القانونية
157	ثانياً: الانتقادات الموجهة له
161	الفصل الثاني: آثار الشرط الأكثر فائدة للعامل
162	المبحث الأول: مصير النصوص الأقل فائدة للعامل
163	المطلب الأول: مصير النصوص الأقل فائدة للعامل من مصدر تشريعي
164	الفرع الأول: مفهوم النصوص الأقل فائدة للعامل
166	الفرع الثاني: مدى احتياج بمبدأ التدرج الهرمي للمصادر
170	الفرع الثالث: مصير النصوص الأقل فائدة من مصدر تشريعي...
172	المطلب الثاني: مصير النصوص الأقل فائدة للعامل من مصدر أدنى..
177	المبحث الثاني: صلاحيات القاضي تجاه الشرط الأكثر فائدة للعامل.....
178	المطلب الأول: دور القاضي في البحث عن الميزة الأفضل للعامل ...
179	الفرع الأول: قدرة القاضي على البحث عن الميزة الأكثر فائدة للعامل من تلقاء نفسه
181	الفرع الثاني: مدى إمكانية خفض المزايا الممنوحة للعامل.....
183	المطلب الثاني: مدى إمكانية استبعاد الشرط الأكثر فائدة للعامل
184	الفرع الأول: الاستبعاد الاتفاقي للشرط الأكثر فائدة للعامل
184	أولاً: حقوق مصدرها قانون العمل
187	ثانياً: حقوق مصدرها باقي المصادر الأخرى.....
191	الفرع الثاني: الاستبعاد القانوني (النظام العام الاحتياطي)
193	أولاً: المقصود بالنظام العام الاحتياطي
194	ثانياً: سبب ظهور النظام العام الاحتياطي
197	ثالثاً: التطبيقات القضائية للنظام العام الاحتياطي

الصفحة	الموضوع
200	الخاتمة
204	قائمة المراجع
221	فهرس الموضوعات

مستخلص

يعد الشرط الأكثر فائدة للعامل خاصية من خصائص قانون العمل التي يتميز بها عن بقية القوانين، هذه الخاصية مفادها قدرة الشرط على مخالفة القواعد الآمرة في قانون العمل دون أن يترتب على هذه المخالفة أدنى مسؤولية، إلا أن هذه الخاصية لم تكن وليدة إحسان من قبل المشرع ولا من أصحاب العمل بل كانت نتيجة لكفاح مثير من قبل النقابات العمالية حتى وصل إلى ما وصل إليه.

حيث تبناه المشرع الفرنسي والمصري والليبي بل أن جل القوانين العربية أخذت نفس الاتجاه في التبني، إلا أن هذا التبني جاء خجولاً حيث اكتفى المشرع بإعطاء الشرط الأكثر فائدة للعامل شهادة ميلاد قانونية فقط عندما ذكره في ألفاظ لا تتجاوز أصابع اليد بقوله يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

الكلمات المفتاحية:

(الشرط الأكثر فائدة، الميزة، النظام العام الاجتماعي، النظام العام الاحتياطي، المقارنة بين المزايا)

Cairo University
Faculty of Law
Social legislation Department

**The most beneficial condition for the employee Presented
from the researcher**

Khaled Rafea Abdel Saleh

Under Supervision of
Professor Dr. / Abdel Baset Mohamed Mohamed Abdel Mohsen

Thesis Discussion and Evaluation Committee

Professor Dr./ Ahmed Hassan El Bouraay

President Professor and head of the Department of Social Legislation

Faculty of Law- Cairo University

Former Minister of Labor and Minister of Social Solidarity

Professor Dr./ Abdel Baset Mohamed Mohamed Abdel Mohsen

Supervisor Professor of Social Legislation – Faculty of Law – Cairo

University Former Bahrain Minister of Labor Consultant

Professor Dr./ Abdel Ghany Amr Al Roymed

Member Honored Professor in the Private Law

Faculty of Law – Tarablus

University 1445- 2024

Abstract

The evolution of work has been shaped by societal changes throughout history. In ancient civilizations, work was viewed as a commodity controlled by the elite. The Middle Ages introduced feudalism, a system of serfdom tied to land ownership. Industrial society brought about professional guilds, hierarchical systems based on craft specialization. The French Revolution marked a turning point, establishing the principle of individual will in the workplace.

The advent of freedom of contract in work arrangements has led to negative consequences for the working class. Economic necessity often forces workers to accept unfavorable terms dictated by employers, resulting in exploitation, long hours, and low wages. To address this imbalance, labor laws are essential to protect workers' rights and ensure fairness in the workplace. These laws aim to establish a balance between employers and employees, preventing exploitation and promoting just working conditions.

The Labor Law, while providing significant protections for workers, allows for contractual agreements that offer even greater benefits. This flexibility ensures that workers can negotiate terms that surpass the minimum standards set by law.

The concept of the "most beneficial condition for the worker" is a crucial aspect of labor law. It involves defining, understanding, and applying the principles that govern such conditions. This concept is relevant both domestically and internationally, impacting labor relations and public policy.

The mandatory nature of the Labor Law is a relative nature, not an absolute nature, as this nature allows for a positive violation of the Labor Law that enhances the rights and guarantees of the worker.

Key words:

The most beneficial condition – Advantage - Social public order - General Reserve system - Comparison of advantage