

الفصل التعسفي في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ و هل فرق القانون بين الفصل التعسفي وانهاء عقد العمل؟

نتناول الأزمات التي تواجه الموظفين والعمال المتعلقة بالفصل التعسفي وإنهاء عقد العمل فنلقى الضوء على إشكالية تهم ملايين العمال والموظفين وذلك في الوقت الذي تُعد عملية إنهاء عقد العمل غير المبرر من جانب صاحب العمل من أهم العقوبات التأديبية التي يواجهها العامل، المتمثلة في انتهاء عقد العمل واحكامه والفرق بين الانهاء والفصل التعسفي، ومن هنا برزت الحاجة إلى تنظيم العلاقة القانونية ما بين العامل ورب العمل من خلال قانون العمل الذي وضح للعامل ولرب العمل حقوقهما والتزاماتهما، بحيث لم يترك لرب العمل الحق في انهاء خدمات العامل إلا وفق ضوابط محددة .

فهناك كثير من الشركات تصدر قرارات بالاستغناء عن بعض العمالة نتيجة للأزمات المالية التي تمر بها، وقد عوضت بعض الشركات العاملين المعينين بأموال طبقا لقانون العمل، لكن بعض الشركات لم تعوضهم وأجبرت العاملين على التوقيع على استمارة ٦، مقابل الاستمرار في العمل، وعقب التوقيع استغنت عنهم، ونوضح كيفية الحصول على المستحقات بعد الفصل التعسفي أو الاستغناء عن الموظف.

في البداية يجب على العامل لكي يحصل على حقوقه عدم التوقيع على استمارة ٦، لأنه في هذه الحالة يكون فقد كافة حقوقه المالية، أما إذا كان يعمل بعقد محدد المدة ففي حالة فسخ الشركة العقد دون مبرر، يجب على جهة العمل سداد باقى المدة المتبقية في العقد.

والحالة الثالثة والأخيرة إذا كان عقد العامل لدى جهة العمل غير محدد المدة فطبقا لنص المادة رقم ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والتي نصت على «إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر كاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، للعامل أن يحصل على حقوقه طبقا لنص المادة ٧١ من القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض

الذي تقرر عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل بحق العامل في باقى استحقاقاته المقررة».

فماذا تفعل عند تعرضك للفصل التعسفى ؟

حقوق العمال عن التعرض للفصل التعسفى من واقع
قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

التعويض

تنص المادة (٢٢١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إلى أنه إذا أنهى أحد الطرفين العقد (عقد العمل) دون مبرر مشروع وكاف، إلتزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة، والأجر يشمل ما يتقاضاه العامل سواء ثابت أو متغير .

وحالات ارتكاب الخطأ الجسيم الذي يؤدي للفصل

١ - إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

٢ - إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

٤ - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها وأن هذا أدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

٧ - إذا وُجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٨ - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٩ - إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من ١٩٢ إلى ١٩٤ من الكتاب الرابع من قانون العمل «المتعلقة بمخالفة قواعد الإضراب عن العمل.»

وفي غير تلك الحالات التسع المذكورة أعلاه، لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بفصل العامل على الإطلاق، وإلا يعتبر ذلك الفصل فصلًا تعسفيًا.

الإجراءات الواجب اتباعها في حالة الفصل التعسفي هي:

نصت المادة ٧٠ من قانون العمل الموحد على أنه " إذا نشأ نزاع جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديًا، فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية في موعد أقصاه خمسة وأربعون يومًا من تاريخ النزاع وألا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة ."

كما نصت المادة ٧١ من قانون العمل "على أنه تختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يومًا من تاريخ عرضه، وعلى اللجنة أن تفصل في طلب العامل خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيًا، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وان يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات."

فإذا لم يرق صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلًا تعسفيًا يستوجب التعويض طبقًا للمادة ١٢٢ من هذا القانون، وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك، ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فورًا ولو طلب استئنافه، وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذًا لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل.

ماذا إذا رفضت الشركة أو المؤسسة منح العامل حقوقه؟

في تلك الحالة، يجب على العامل سرعة التوجه إلى قسم الشرطة التابع في المنطقة الواقع بها مقر المؤسسة، وتحرير محضر إثبات حالة، بكل ما حدث من طرد ومنع من دخول المؤسسة.

الخطوة الثانية هي اللجوء إلى مكتب العمل، وتسجيل شكوى عمالية رسمية، بكل ما حدث من تعنت وفصل تعسفي، وسيتم الانتظار لمدة أسبوعين، لحين الحصول على رد المؤسسة، وحل المشكلة وديًا، وفي حالة عدم حدوث هذا، تتحول المشكلة إلى قضية عمالية.

من هنا فرق القانون بين الفصل التعسفي وانتهاء عقد العمل

لم يترك القانون لرب العمل الحق في إنهاء خدمات العامل إلا وفق ضوابط محدد ويعتبر إنهاء عقد العمل أو انحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنه

النتيجة المترتبة لكل العقود الواردة على العمل، ذلك أن عقد العمل كغيره من العقود ليس عقداً أبدياً، وعلى الرغم من ذلك فإن الاتجاه التشريعي الحديث يعمل على التضييق من الأسباب المؤدية لانتهاء عقد العمل، وإيجاد الوسائل التي تكفل استقرار روابط العمل واستمرارها لأطول فترة زمنية، ويحاول المشرع دائماً التوفيق بين مصلحتين متعارضتين، مصلحة العامل في بقاءه بصفة مستمرة لأن تركه العمل يعنى حرمانه من الأجر وهو مورد رزقه الوحيد، ومصلحة رب العمل في التخلص من عامل لا يحتاج إليه أو عامل غير كفؤ، ومن هنا نجد أن تدخل المشرع في تحديد طرق إنهاء عقد العمل هو لضمان وجود التوازن بين المصالح المتعارضة - نظراً لكثرة الدعاوى العمالية المرفوعة أمام المحاكم، لأجل هذا كان لزاماً على المشرع والمحاكم العمالية الوقوف عند هذا الدور وتقدير مدى تعسف صاحب العمل في ممارسة حقه في إنهاء خدمات العامل، وفيما إذا كان الإنهاء مبرر أو غير مبرر على الرغم من النص على حق صاحب العمل في إنهاء خدمات العامل. يستطيع أي من طرفي العقد المحدد المدة إنهاء العقد بمفرده بشرط التزامه بشروط الإنهاء المبكر، وفي العقود الغير محددة المدة، يكون انتهاء علاقة العمل باتفاق الطرفين، أو في أي وقت يقوم فيه أحد طرفي العقد بإنهائه بعد إنذار الطرف الآخر، مع استمراره في تنفيذ العقد خلال فترة الإنذار، وهناك حالات معينة يمكن إنهاء عقد العمل بدون إشعار بالفسخ، ويعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل والأداء بصفة، وبوجه خاص إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جديده إلى الجهات المختصة، أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها .

ثانياً: محظورات الانهاء والتي تعتبر فصلاً تعسفياً

- ١- لا يجوز إنهاء عقد العمل قبل نهاية مدته
- ٢- لا يجوز إنهاء عقد العمل قبل الالتزام بمهله الاخطار في حالة عقود العمل غير محدد المدة
- ٣- لا يجوز إنهاء عقد العمل بسبب اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الحالة الاجتماعية أو المسؤولية العائلية.

٤- لا يجوز إنهاء العقد بسبب انتساب العامل لمنظمة نقابية أو ممارسة نشاط نقابي.

٥- لا يجوز إنهاء العقد بسبب ممارسة صفة ممثل العمال أو السعي لذلك.

٦- لا يجوز إنهاء العقد بسبب شكوى قدمها العامل ضد صاحب العمل.

٧- لا يجوز إنهاء العقد بسبب استخدام العامل لحقه في الاجازات سواء مرضية أو ولادة أو لأداء الامتحان أو للحج

٨- لا يجوز إنهاء العقد أثناء المفاوضة الجماعية.

هل للعامل حقوق حال تصفية المنشأة؟

هذه إشكالية في غاية الأهمية تتعلق بحقوق الموظفين والعمال حول مسألة الفصل التعسفي للعامل من بعض الشركات نتيجة للظروف الاقتصادية تنهي خدمة العمالة، فما هي حقوق العمال في حالة تصفية المنشأة كلياً أو جزئياً لظروف اقتصادية أو إنهاء الخدمة بسبب عدم الحاجة لعامل ما، أو إنهاء الخدمة بسبب عدم الحاجة لعامل ما، وما هي الحلول جراء هذه الأزمات المتكررة

في البداية - إذا ادعت الشركة أن سبب إنهاء الخدمة الظروف الاقتصادية أو تقليص العمالة كي تحقق أرباح، فيجب توافر الاشتراطات لمثل هذه الحالة وإلا أعد قرار إنهاء الخدمة فصل تعسفي، وطبق نص المادة "١٢٢" من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأنه إذا أنهى أحد الطرفين العقد "عقد العمل" دون مبرر مشروع وكاف التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة حيث نص القانون على اجراءات في حالة إنهاء الخدمة للعاملين لظروف اقتصادية

متى يحق لصاحب المنشأة الغلق؟

ونصت المادة ١٩٦ على، يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات

المنصوص عليها في هذا القانون وعلى صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه

هل يحق لصاحب الشأن التظلم من القرار؟

ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه، ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم، ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلاً عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة.

ونصت المادة ١٩٨ على، يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها، ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال من ذلك كله أعطى القانون لصاحب العمل - إذا مرت المنشأة بظروف اقتصادية غير مواتية - الحق في الإغلاق الكلي "غلق كل المنشأة وتصفيه الأعمال بها" أو الجزئي "أى غلق جزء من المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها"، بما يمس حجم العمالة بها، ووضع مجموعه من الشروط والإجراءات التي ينبغي على صاحب العمل

الالتزام بها وهي:

خمسة شروط وإجراءات ينبغي على صاحب العمل الالتزام بها

١- أن يتقدم صاحب المنشأة بطلب إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً إلى اللجنة المشكلة لهذا الغرض "وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤

لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلبات الإغلاق، واللجنة المركزية للتظلم من قرارات هذه اللجان"، على أن يتضمن الطلب المقدم الأسباب التي يستند عليها صاحب العمل في طلب الإغلاق، كما يضمن الطلب عدد العمال المقترح الاستغناء عنهم.

٢- تبت اللجنة في الطلب خلال ٣٠ يوما على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب بها، وأن يكون قرارها بقبول الطلب أو رفضه مسببا، فإذا كان القرار هو قبول الطلب يجب أن يتحدد فيه تاريخ تنفيذه.

٣- إذا ما كان القرار هو قبول الطلب يكون من حق العمال أن يتظلموا منه أمام اللجنة المركزية للتظلمات، ويترتب على التظلم وقف تنفيذ قرار اللجنة إلى حين بت لجنة التظلمات، ومعلوم أن تشكيل اللجنتين: "لجنة البت في طلب الإغلاق، ولجنة التظلم من القرار" يتضمن ممثلا عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام للعمال.

٤- على صاحب العمل إخطار العمال والمنظمة النقابية المعنية "اللجنة النقابية إن وجدت أو النقابة العامة"، بالطلب المقدم منه، وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص نشاطها.

٥- يتعين على صاحب العمل عند تنفيذ القرار الصادر بالإغلاق الجزئي للمنشأة أن يتشاور في هذا الشأن مع اللجنة النقابية بعد صدور القرار وقبل التنفيذ لوضع الأسس والمعايير الموضوعية لإختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، ويجب أن يراعى في هذه الأسس والمعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال، وتعتبر الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال من المعايير التي يستأنس بها في هذا الشأن.

٦- يحظر القانون على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

حلول حدها المشرع لصاحب المنشأة بديلا عن تسريب العامل.. تعرف عليها

هذا وقد أجاز القانون لصاحب العمل في الحالات التي يحق له إنهاء العقد لأسباب اقتصادية - بعد صدور القرار بالإغلاق الجزئي - أجاز له بدلا من

استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد - بصفة مؤقتة - وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له إن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، فإذا ما رفض العامل قبول هذه التعديلات في الوظيفة أو الأجر، فله أن ينهي عقده دون أن يلتزم بإخطار صاحب العمل.

وللعامل هنا الحق في مكافأة تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة خدمة من السنوات الخمس الأولى، وشهر ونصف عن كل سنة من السنوات التالية وحتى موعد الخروج، فإذا ما إنتهت علاقة العمل فيجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً، طبقاً للمادة ٣٨، فإذا لم يصح سبب الإنهاء وعدم اتباع الخطوات التي نص عليها القانون التزم صاحب العمل بتعويض العامل عن الفصل التعسفي هذا بالإضافة للحقوق العمالية الأخرى من رصيد اجازات ومكافآت.

كيفية حصول الموظف بالقطاع الخاص على مكافأة نهاية الخدمة سواء تم فصله أو إنتهت مدة خدمته طبقاً للعقد:

القانون المدني لم يتعرض من قريب أو بعيد، لإجبار صاحب العمل "القطاع الخاص" أن يمنح العامل مكافأة نهاية الخدمة سواء عند الفصل من العمل أو مع نهاية الخدمة، لكن قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نص على ذلك بضوابط وشروط، منها أن يتضمن العقد بين العامل والمؤسسة التي يعمل بها، ما ينص على أحقيته في الحصول على مكافأة نهاية خدمة، وهذه هي الحالة الوحيدة التي يحصل بها العامل على مكافأة نهاية خدمة، سواء وصل للسن القانونية، أو بطريقة إنهاء الخدمة بـ "التراضي أو الفصل."

١- نصت المادة ١٢٦ من القانون على حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة بعد تخطي سن الستين عاماً.

٢- يتم احتساب مبلغ مكافأة نهاية الخدمة، بواقع أجر شهر كامل عن كل عام من الأعوام الخمسة الأولى التي عمل بها في المؤسسة وأجر شهرين كاملين عن الخمس سنوات التالية التي قضاها في العمل

وأجر ٣ شهور عن كل سنة من السنوات التالية ابتداءً من السنة الحادية عشر له في العمل، حتى انتهاء فترة عمله.
٣- أن تتناسب قيمة مكافأة نهاية الخدمة مع الأجر الذي كان يتقاضاه العامل في الشهور الأخيرة قبل التقاعد ومراعاة نصوص ولوائح قانون التأمين الاجتماعي مثل معاش التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة التي كان يدفعها العامل من أجره شهريا لهيئة التأمينات الاجتماعية

٤- مكافأة نهاية الخدمة لا تعد نوعا من التعويض للعامل حيث إن قيام صاحب العمل بدفعها لا يعني وقوع ضرر ما أو إصابة للعامل بل هي عبارة عن مبلغ مالي بمثابة تأمين لمستقبل العامل وعائلته.

كذلك، نصت المادة ٧١ من القانون بإلزام صاحب العمل، بأداء مستحقات للعامل لديه إذا أراد إنهاء خدمته أو فصله، ومنها:

٤- أحقية العامل في الحصول على كافة مستحقاته المتأخرة، من مرتبات وحوافز، وساعات إضافية حتى آخر ساعة عمل لدى صاحب العمل.

٦- منحة القيمة المالية، لرصيد الإجازات السنوية التي لم يحصل عليها طوال الخدمة، إذا لم يطلب منه الحصول عليها أثناء فترة خطاب الإنذار بالفصل.

٧- يحدد رصيد الإجازات، وفقا للقانون، بـ ٢١ يوما بحد أقصى سنويا ، طبقا لآخر راتب حصل عليها.

٨- صرف تعويض مالي قيمته شهرين عن كل سنة قضاها في الخدمة لدى صاحب العمل، وفقا لآخر مرتب حصل عليه العامل.

٩- يستحق العامل مكافأة نهاية خدمة، إذا كان منصوصا على ذلك في العقد بين الطرفين، تحسب كما سبق شرحه أعلى التقرير.

١٠- أحقية العامل في إخطاره رسميا برغبة جهة عمله بفصله قبل القرار بـ ٣ أشهر إذا مر على خدمته في الجهة أكثر من ١٠ سنوات ، وقبلها بشهرين إذا لم تتجاوز خدمته بالجهة ١٠ سنوات.

١١- أحقيته في الحصول على كافة مسوغات تعيينه، الأوراق الأصلية التي قدمها عند التعيين.

١٢- الحصول على شهادة خبرة من الجهة، بعدد السنوات التي قضاها.

١٣- يحزر العامل محضر شرطي في قسم الشرطة التابعة له جهة عمله، حال فصله تعسفيا بدون إخطاره أو منعه من العمل أو دخول جهة العمل، والمحضر إثبات حالة.

١٤- تقديم شكوى لمكتب العمل التابعة له جهة عمله، بفصله من عمله دون إنذار أو إخطار بإنهاء العمل طبقا لما نص عليه القانون ١٢ والعقد الموقع بين الطرفين.

١٥- رفع قضية على جهة العمل أمام المحكمة العمالية المختصة، اذا لم يحصل العمل على حقوقه .

وأخيراً رأى محكمة النقض فى الأزمة

هذا وقد سبق لمحكمة النقض التصدي لمثل هذه الإشكالية فى كثير من الأحكام، منها الطعن المقيد برقم ١١٨٨١٣ لسنة ٨٨ قضائية، حيث قالت فى حيثيات الحكم أن من حق صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل يكون مناطه استناده الى مبرر مشروع، وعلة ذلك المادة ٦٩ و ١١٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

وبحسب "المحكمة": إذ كان مفاد نص المادتين ٦٩، ١١٠ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض - أن المشرع منح صاحب العمل الحق فى إنهاء عقد عمل العامل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء، مواكبا فى ذلك مرحلة التحول الاقتصادى فى مصر واضعا فى الاعتبار أن المنشأة الخاصة غير المنشأة العامة، وأن اهدار السلطة التنظيمية لصاحب العمل فى ظل نظام الاقتصاد الموجه ليس فى صالح منظومة العمل الخاصة.

ووفقا لـ"المحكمة": إلا أنه ولإعادة التوازن بين أطراف هذه المنظومة اشترط المشرع فى العقد غير محدد المدة بالإضافة الى وجوب الاخطار المسبق بالإنهاء أن يستند الانهاء الى مبرر مشروع و كاف بمعنى أن

يكون من استعمل حق الانهاء غير متعسف في استعمال حقه، و هو القيد الذي يتقيد به كل حق بمقتضى نص المادتين الرابعة والخامسة من القانون المدني من وجوب استعمال الحق استعمالا مشروعاً دون أن يقصد به الاضرار بالطرف الأخر أو تحقيق مصالح قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها أو يقصد به تحقيق مصالح غير مشروع، وهو عين ما انتظمته المادة ٦٩٥ من القانون المدني في فقرتها الثانية من انه إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الأخر، والحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً.