

موقع قوانين العمل في الوظيفة العامة في القانون المصري

طالب الدكتوراة فؤاد غازي كاظم

جامعة قم الحكومية

اشراف الدكتور المحترم مرتضى الياسي

كلية القانون جامعة قم الحكومية

وقد اوجب المشرع في المادة ٢٣ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والمادة (٣٢) من قانون اعادة تنظيم النيابة الادارية على رئيس هيئة مفوضي الدولة ان يطعن في احكام المحاكم التأديبية اذا قدم اليه في هذا الشأن طلب من الموظف المفصول ولم يشترط المشرع هذا الشرط على رئيس هيئة مفوضي الدولة عند الطعن في الاحكام التأديبية الاخرى ومنها بالتاكيد الاحكام التي تنهي العلاقة الوظيفية بالاحالة على المعاش حيث له حرية تقدير في رفع الطعن امام المحكمة الادارية العليا لصالح القانون اذا ما قدر ان حكما من الاحكام التي يجوز الطعن فيها قد شابه احد العيوب المنصوص عليها قانونا. اما اذا طعن رئيس هيئة مفوضي الدولة بحكم الفصل من الخدمة دون ان يقدم الموظف المفصول طلبا بذلك فان الطعن يعد عندئذ باطلا، وتطبيقا لذلك قضت المحكمة الادارية العليا في حكمها في الطعن ١٢/٣١ اق بجلسة ١٩٨٣/٤/٩ بانه يشترط لقبول الطعن من رئيس هيئة مفوضي الدولة في الاحكام التأديبية بالفصل من الخدمة ان يكون الطعن بناء على طلب العامل وان تخلف هذا الشرط يترتب عليه بطلان الطعن.

ابرز ما يمكن استنتاجه في البحث :

١. أن الموظف العام على اعتبار أنه عضو في المجتمع وعنصر في الهيئة الوظيفية يجد نفسه أمام مسؤوليتين جزائية وتأديبية تهددانه، فيحدث أن يبرأ هذا الموظف جزائياً، في حين تستمر الملاحقة التأديبية بحقه، فنكون أمام حكمين متناقضين، ومن ثم كان لابد من حتمية بحث مسألة احتواء فعل الموظف العام لخطأ مسلكي وجريمة جنائية في الوقت ذاته، فيكون أمام حق عام للدولة في اقتضاء العقاب حفاظاً على الأمن العام عن طريق الدعوى الجزائية .

٢. تظهر صفة الاستمرارية في هذا الواجب من خلال الالتزام به قبل الالتحاق بالوظيفة ويستمر حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية ، ففي المرحلة السابقة للالتحاق بالوظيفة العامة يظهر اثر التحفظ من خلال السلطة الواسعة التي تمتلكها الإدارة في تقدير صلاحية المرشح للوظيفة ، وذلك عن طريق وضع الشروط المطلوبة في المرشح لشغل الوظيفة ، ومن ثم يكون لها الحق في استبعاد المرشح الذي يتنافى سلوكه مع مصلحة الإدارة متى رأت إن سلوكه لا يتفق مع مصلحة الإدارة ويمثل خرقاً لواجب التحفظ المطلوب من الموظف تحت رقابة القضاء الذي يقدر مدى صلاحية قرار الإدارة في هذا المجال .

مقدمة

تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث تطوراً كبيراً، وإنعكس هذا التطور على الوظيفة العامة، فتزايدت أهميتها وتعاظم دورها في المجتمع، ونتيجة لهذا التطور أصبح للموظف العام دور غاية في الأهمية على إعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة ، و المسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والإقتصادية والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمواطنين لذا فإن هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة، وهو مسؤول عن بذل قصارى جهده لأداء الخدمة التي أنيطت به خير أداء، فإذا أخل بواجباته الوظيفية أو خرج عن مقتضياتها تعرض للتأديب الوظيفي على ما أتاه من فعل يعتبر مخالفة وظيفية تستوجب العقاب. إلا أن الموظف العام على اعتبار أنه عضو في المجتمع وعنصر في الهيئة الوظيفية يجد نفسه أمام مسؤوليتين جزائية وتأديبية تهددانه، فيحدث أن يبرأ هذا الموظف جزائياً، في حين تستمر الملاحقة التأديبية بحقه، فنكون أمام حكمين متناقضين، ومن ثم كان لابد من حتمية بحث مسألة احتواء فعل الموظف العام لخطأ مسلكي وجريمة جنائية في الوقت ذاته، فيكون أمام حق عام للدولة في اقتضاء العقاب حفاظاً على الأمن العام عن طريق الدعوى الجزائية وحق عام للإدارة لحفظ سير المرافق العامة عن طريق دعوى التأديب، لذلك كان من الضروري بحث مدى حجية الأحكام الجزائية النهائية أمام سلطات التأديب الإدارية في ظل التشريع المصري .

أولاً: مشكلة البحث:

عالجت المشكلة مدوق قوانين العمل في القانون المصري والمشاكل التي تواجه قوانين العمل ومنها الفساد الاداري وكيفية معالجة هذا الفياذ من خلال قوانين العمل .

ثانياً : الأهمية و ضرورة البحث:

تأتي أهمية هذه الدراسة من تعدد مشكلة الفساد الإداري وعدم الالتزام بأنظمة العمل والقوانين، حيث تتناول هذه الأهمية التحدث عن جميع مظاهر الفساد أو في مؤسسات الدولة كافة وما يتبعه من خطر مضاعف على القيم الأخلاقية والمنهجية الضرورية، ولعل هذه الدراسة يستفيد

من لها شريحة كبيرة في التطوع مجددا على القوانين المفروضة على العاملين وما هي العقوبات المنزلة بحقهم في حال كان هناك فساد دائم في قطاعات الدولة جميعها.

ثالثا : الجديد في البحث :

هناك دراسات عديدة تم إنجازها وشملت على الفساد الإداري بكل معانيه و خصائصه و مصطلحاته وركز على هذه الظاهرة, لكن دراستنا الحالية تتمركز حول تحليل ما يجمع بين قوانين العمل المؤدية إلى حل هذه الظاهرة بطرق قانونية موضوعية من حيث افتراض طبيعة العلاقة التي ينظمها قانون العمل أن تكون الكثير من قواعده أمره حيث لا يجوز لأي من الطرفين الاتفاق على ما يخالفها وبما يتناسب مع الهدف الأساسي لقانون العمل وتغيير العقود الباطلة لآثاره وبذلك يؤدي إلى إعطاء العاملين حقوقهم الكاملة وهذا ما يؤدي إلى ردة المشكلة الأساسية وهي الفساد الإداري.

رابعا : منهج البحث :

اعتمد الباحث المنهج البحث الوصفي التحليلي في تحليل مدى اتساع قوانين العمل في مكافحه الفساد الاداري وذلك بالاعتماد بعد ذلك على المنهج الوصفي في قوانين مصر المصري .

هيكلية البحث:تناولنا البحث في مبحثين الاول دور قانون العمل في حقوق الموظف في التشريع المصري. المبحث الثاني : اهمية قانون العمل في اداء واجبات الموظف في المصري

المبحث الاول : دور قانون العمل في حقوق الموظف في التشريع المصري

في هذا المجال الى موقف المشرع المصري باعتباره نموذجاً مختاراً من التشريعات العربية. ولدى الرجوع الى نصوص القانون المصري نجد ان المشرع قد اشار في بادئ الامر الى اخضاع عقود العمل لقانون مركز الادارة الرئيس، وذلك في المادة ٤٤/ من المشروع التمهيدي للقانون المدني التي تنص بأنه (يسري على العقود التي يبرمها اصحاب المصانع والمتاجر والمزارع مع عمالهم ومستخدميه القانون المعمول به في الجهة التي يوجد بها مركز ادارة هذه الاعمال فاذا كان المركز الرئيسي لهذه الاعمال في الخارج وكانت فروعها في مصر هي التي ابرمت هذه العقود فان القانون المصري هو الواجب التطبيق ..)، إلا ان القانون المدني قد صدر خاليا من هذا النص^(١)، مما يدل على رغبة المشرع في ترك هذه المسألة لاجتهاد الفقه والقضاء لتحديد مفهوم الوظيفة العامة والموظف العام وتبيان المعايير التي تحدد صفته ومن ثم تحديد القانون المطبق عليه , هذا وقد حاول جملة من الفقهاء تعريف الوظيفة العامة, فهناك من عرفها بأنها (مجموعة الصلاحيات القانونية التي يمارسها الموظف لتحقيق المصلحة العامة لا الخاصة) , وهناك من قال بأنها (الوظائف التي تمارس تبعاً للتفويض الذي تمنحه السلطة العامة) , في حين عرفها البعض بأنها (الوظائف التي تخول صاحبها سلطة الأمر والنهي), وعرفت أيضا بأنها (كل وظيفة تخول صاحبها إشتراكاً أياً كان في إدارة السلطة العامة , وعرفت بأنها(مركز قانوني يشغله الموظف وجد قبل ان يشغله هذا الأخير لذلك فإنها تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عن من يشغلها فتبقى قائمة ولو كانت شاغرة). كما عرفت بأنها (مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية الخاصة بالموظفين العموميين , سواء تلك التي تتعلق بمستقبلهم الوظيفي وعلاقتهم بالإدارة , أو تلك التي تتصل بإدائهم لمهام الإدارة العامة بإحسان وفاعلية وقد عرفت محكمة جنايات الإسكندرية الوظيفة العامة في أحد أحكامها بأنها (...), الوظيفة العامة في حكم القانون إشتراكاً أياً كان في إدارة السلطة العامة لأن غرض الشارع ضمان سير المصالح). في حين لم نجد للقضاء العراقي أثناء بحثنا المتواضع حكماً تناول فيه تعريف الوظيفة العامة, إلا إن محاولات القضاء لم تستطع وضع تعريف جامع وشامل من شأنه إستيعاب كافة الوظائف العامة.^(٢) هذا وإن الوظيفة العامة تتمتع بكيان مستقل لا يقوم على أساس التخصص الدقيق أو التوصيف الدقيق للوظائف , إنما يقوم على أساس الوصف العام كأن يقال وظائف فنية وأخرى إدارية وهكذا, ويتمتع الموظفون بمجموعة من الضمانات والإمتيازات إتجاه الإدارة , ومثال ذلك حق الموظف في الترقية والعلاوة متى ما توافرت فيه الشروط اللازمة لذلك , وعدم فصله من الخدمة إلا للأسباب التي بينها القانون .كما يلتزم الموظف في مقابل ذلك بالحرص على حسن سير المرافق العامة بإنتظام وإطراد , وما يرتبط بذلك من إلتزامات عديدة كعدم ترك أعمالهم إلا بموافقة جهة الإدارة التابع لها , كما يحق لجهة الإدارة تغيير المهام الوظيفية الموكلة للموظف التابع لها بإرادتها المنفردة ويبدو ان الفقه الغالب^(٣) في مصر يذهب الى اسناد عقد العمل لقانون بلد التنفيذ سواء بالنسبة للجانب التنظيمي للعقد وللجانب غير التنظيمي ايضا صيانة لوحدة القانون الواجب التطبيق على هذه العقود - ويلاحظ بان اسناد عقود العمل لقانون محل التنفيذ يعد خروجاً من نطاق تطبيق المادة /١٩ التي تشير باختصاص قانون الارادة في العقود بصفة عامة^(٤) - وهذا الاسناد (لقانون محل التنفيذ) يجد اساسه في المبدأ المنصوص عليه في

المادة / ٢٤ من القانون المدني المصري التي تعطي للقاضي الحق في الرجوع الى مبادئ القانون الدولي الخاص الاكثر شيوعا في كل ما لم يرد بشأنه نص، فهذا مصدر احتياطي خص به المشرع قواعد تنازع القوانين^(٥). لذا واستنادا لذلك فقد اصبح من الممكن استخلاص قاعدة تنازع ترمي الى اسناد عقود العمل لقانون محل التنفيذ اذا كان تنفيذ العمل يجري في دولة واحدة، والى قانون مركز ادارة الاعمال اذا كان التنفيذ يتم في عدة دول. وبهذا يمكن تلافي الفراغ التشريعي في موضوع تنازع القوانين في عقود العمل في القانون المصري الذي صدر خاليا من قاعدة اسناد تحدد القانون الواجب التطبيق على هذه العقود. ان الاتفاقية لم تلغ قدرة الاطراف في اختيار القانون الواجب التطبيق على عقد العمل، الا ان هذا الاختيار مشروط بأن لا يؤدي الى حرمان العامل من الحماية التي يمكن ان تكفلها له القواعد الامرة في القانون المتوقع تطبيقه. فاذا كان القانون المختار يضمن حماية كافية للعامل عد هذا القانون أحق بحكم العلاقة، اما اذا كان هذا القانون يؤدي الى الانتقاص من حقوق العامل، وجب تركه جانبا واهماله، وذلك بمعرفة نتيجة المقارنة بين الحماية التي يقدمها القانون المختار وبين القانون الواجب التطبيق في فرض عدم الاختيار، وفي هذا الفرض الاخير (عدم الاختيار) فان القانون الواجب التطبيق يتحدد بمحل التنفيذ المعتاد اذا كان تنفيذ العمل يجري بشكل معتاد في بلد واحد، اما اذا كان التنفيذ يجري في اكثر من مكان فيخضع العقد لقانون البلد الذي توجد فيه المنشأة التي يعمل بها العامل. وعلى هذا يمكن القول بان الاتفاقية قد وضعت اربع قواعد على عقد العمل، وهي :-

١- في حالة اختيار الاطراف لقانون العقد - وفقاً للمادة الثالثة من الاتفاقية^(٦) - فان نصوص القانون المختار تكون هي الواجبة التطبيق، بشرط ان توفر للعامل من الحماية ما لا تقل عن تلك التي يوفرها القانون الذي كان سيطبق عند عدم الاختيار الوارد ذكره في الفقرات (٤،٣،٢) ادناه.

٢- اذا لم يستعمل الاطراف حقهم في الاختيار، وكان تنفيذ العمل يجري بشكل معتاد في دولة واحدة، فان العقد يخضع لقانون هذه الدولة حتى ولو انتقل العامل للعمل بشكل مؤقت في بلد اخر.

٣- اذا لم يستعمل الاطراف حقهم في الاختيار، وكان تنفيذ العمل يجري في اكثر من دولة بحيث لا يمكن اعتبار أي منها محلا لتنفيذ العمل المعتاد، فيخضع العقد في هذا الفرض لقانون البلد الذي يوجد فيه مركز المنشأة الرئيس الذي يعمل العامل في نطاقه.

٤- عند عدم الاختيار، ورغم ما ورد اعلاه في (٣،٢) فان عقد العمل اذا كان مرتبطا بصلة او ثقل ببلد اخر، فان قانون هذا البلد يكون هو الواجب التطبيق. ويشار بهذا الصدد بأن تبني الاتفاقية، تطبيق قانون البلد الاكثر ارتباطا بالعقد، الهدف منه هو لتجنب النتائج المجحفة بحق العامل، بحيث تكون هناك سلطة تقديرية لقاضي الموضوع في الكشف عن القانون الذي تكون له احقية بحكم النزاع^(٧) فضلا عن ذلك فان تطبيق هذا القانون يمكن ان يساهم في معالجة ظاهرة تعدد اماكن التنفيذ في الفرض الذي تقف فيه جميع هذه الاماكن على قدم المساواة ولا يوجد في الوقت ذاته مركز لادارة الاعمال يمكن التعويل عليه. ومن الجدير بالذكر ان الحل الذي نهجته اتفاقية روما في المادة السادسة حول القانون الواجب التطبيق على عقد العمل الفردي، قد اصبح هو الاتجاه السائد في الوقت الحاضر، وعليه يمكن اعتباره من مبادئ القانون الدولي الخاص الاكثر شيوعا التي يمكن الاخذ بها عند سكوت قواعد الاسناد عن بيان الحل الواجب الاتباع بشأن هذه المسألة

المبحث الثاني : اهمية قانون العمل في اداء واجبات الموظف في المصري

رأينا بأن الاتجاهات السابقة في تحديد القانون الواجب التطبيق على عقد العمل - وفقاً لقانون الارادة - قد أخذ عليها، وبحق، تجاهلها لحرص مشرعي الدول المختلفة على تنظيم هذه العقود بقواعد آمرة تهدف الى حماية العمال وتأمين مستواهم الاجتماعي، كالقواعد الخاصة بتحديد اجور العمال والتعويض عن اصابات العمل، وهي قواعد يهدف المشرع الى تطبيقها على كافة العمال الذين يمارسون اعمالهم في الدولة، بصرف النظر عن محل ابرام العقد، او اطراف التعاقد. وهذه الاعتبارات دفعت بغالبية الفقه الى اخضاع عقد العمل لقانون دولة التنفيذ، عن طريق تطبيق نظرية التركيز، باعتبار ان هذا المكان يمثل الوسط الاجتماعي والاقتصادي الذي ينفذ فيه العمل، كما انه يمثل محل ثقل الرابطة العقدية. يعد اول من نبه الى ضرورة تركيز العقد وبالتالي اسناد العقود الدولية لقانون مكان التنفيذ باعتبار ان العلاقة التعاقدية ترتب اثارها في هذا المكان. وعلى أية حال فان الاتجاه الذي يقضي باخضاع عقد العمل لقانون مكان التنفيذ قد استند الى جملة من التبريرات، وهذه يمكن تلخيصها بما يلي:-

أ- كثرة الانتقادات التي وجهت لقاعدة خضوع عقد العمل لقانون الارادة، دفعت الفقه الى ضرورة البحث عن ايجاد قاعدة اسناد جديدة تتناسب وخصوصية هذا العقد. ذلك ان السماح للاطراف باختيار قانون اخر غير قانون بلد التنفيذ من شأنه ان يلغي الصلة الوثيقة بين العقد والقانون المختص (أي قانون مكان التنفيذ).

ب- كثرة تدخل المشرع بالتنظيم الأمر لاحكام عقد العمل، جعل من قواعد قانون مكان التنفيذ واجبة التطبيق على عقد العمل، ومهما كان اطرافه، وإينما كان محل ابرامه، اذ ان تطبيق قانون محل التنفيذ يضمن على نحو افضل التناسق مع احكام النظام العام في مكان العمل، كما ان من شأنه توحيد القانون الذي يحكم العقد فيما يتعلق بجوانبه التنظيمية وغير التنظيمية، مما يتحقق معه وحدة الحلول في كافة قواعد الاسناد التي تحكم هذه الطائفة من العقود.

ج- ان مكان التنفيذ هو المكان الذي يعيش فيه العامل عادةً، كما يتواجد فيه على الاغلب صاحب العمل بغية الاشراف على العامل وتوجيهه هذا وان الاعمال التي تكون بشكل شركة او مشروع فان مركز الادارة^(٨) يكون على الارجح في مكان التنفيذ، لذا فانه من الانسب ان يتم تطبيق قانون هذا المكان بغية توفير الحماية اللازمة للعامل باعتباره الطرف الضعيف في هذا العقد فضلاً عن ذلك فان هذا القانون يضمن وحدة الاحكام التي تطبق على جميع العاملين في الشركة او المشروع وبذلك يتم التخلص من تضارب الاحكام أو اختلافها بشأن العاملين في مشروع واحد.

د- ان قانون بلد التنفيذ يعد اكثر صلاحية للعمال المهاجرين، حتى لا تطبق عليهم قوانين بلدهم الاصلي التي تكون في العادة اقل حماية لهم.

هـ- ان الاسناد لقانون مكان التنفيذ يتلاءم مع مصالح المتعاقدين والغير التي تتركز ماديا في هذا المكان، اذ ان اهتمام المتعاقدين موجه منذ البداية الى دولة تنفيذ العقد التي ستحقق فيها الغاية من التعاقد، ففي هذا المكان سينتج العقد اثاره وفيه ايضا تتحقق المسؤولية عن عدم التنفيذ.

و- ان محل تنفيذ العمل يُعبّر عن مركز ثقل الرابطة العقدية في عقد العمل، حيث يعد هذا المحل اداة لتركيز العقد تركيزاً مكانياً بوصفه يمثل المكان الذي يتحقق فيه الاداء المميز للعقد، وعلى هذا النحو فان تطبيق قانون مكان التنفيذ يجد أساسه القانوني في نظرية التركيز الموضوعية^(٩) ولأهمية هذه النظرية التي تعد من المحاور الاساسية في فقه القانون الدولي الخاص بشأن القانون الواجب التطبيق على العقود الدولية، وعلى الأخص في نطاق عقد العمل محل البحث. عليه سنتناولها بشئ من التفصيل، ثم نتطرق بعدها الى مشكلة اخرى ألا وهي تحديد القانون المختص بشأن عقود العمل المنفذة في محل تنتفي فيه السلطة. وفقاً لما يأتي:

اولاً: تطبيق نظرية التركيز الموضوعية.

سنعرض اولاً لمضمون هذه النظرية واساسها ثم نشير الى تطبيقاتها القضائية، لننتهي بعدها الى تقدير هذه النظرية في نطاق عقد العمل.

١- **مضمون النظرية:** تجد نظرية التركيز اساسها في ان ارادة الاطراف لا تقوى على تعيين القانون المختص بحكم العقد الدولي، وانما هي تقوم فقط بتركيز العقد في مكان معين أي تحديد مقر العقد وفقاً للعناصر الواقعية المرتبطة به ارتباطاً وثيقاً والمحيطه بظروف التعاقد وموضوعه، وذلك حماية للمصالح الاقتصادية والاجتماعية في هذا المكان. وعليه فان ارادة الاطراف تؤدي دوراً غير مباشر في اختيار القانون الواجب التطبيق من خلال تركيز العلاقة العقدية في اطار نظام قانوني معين، إلا ان هذا الاختيار غير ملزم للقاضي، كونه لا يدعو ان يكون مسالة واقع. اذ يمكن للقاضي أن يأخذ بهذا الاختيار او يعرض عنه ويحدد القانون المختص من خلال المفاضلة بين جميع العناصر المرتبطة بالعقد وصولاً الى التركيز الفعلي للعلاقة^(١٠). ذلك ان العقد- بصورة عامة- يعتبر واقعة اجتماعية واقتصادية لا ينفصل عن المحيط الذي يعيش فيه ولايستطيع الخلاص منه. هذا ويعد الفقيه (Savigny) اول من نادى بنظرية التركيز - كم سبقت الاشارة- ومن بعده الاستاذ الراحل (Batiffol) عندما اكدا على ضرورة اخضاع الرابطة العقدية للنظام القانوني التابع لدولة من الدول والذي يرتبط به العقد في ضوء مقتضيات التعاقد وظروفه وملابساته. ويرى (Batiffol) ان العقد كتصرف قانوني في حد ذاته حدث غير مادي لا يشغل حيزاً مكانياً، مما يصعب معه على هذا النحو التركيز المكاني للرابطة العقدية بوصفها كذلك، غير انه يمكن ان يحيط بالعقد مع ذلك احداث مادية خارجية يمكن تركيزها مكانياً، لذا فان تركيز العقد يعني اختيار مقره وتحديده استناداً لما يحيطه من احداث خارجية ثم اختيار احد هذه الاحداث وترجيحه على باقي الاحداث الاخرى واعتبار ان محل وقوع الحدث هو مقر العقد. وهذا المحل الذي يمثل مركز الثقل في العقد ينحصر على الاغلب في المكان الذي تتركز فيه المصالح الجوهرية للمتعاقدين وهو عادة محل التنفيذ الرئيس للعقد. ان فكرة القانون الأوثق صلة بالعقد التي نادى بها الاستاذ (Batiffol) كانت مبهمة وغير محددة، مما حدى ببعض الفقه الى ادخال نوع من المرونة على هذه الفكرة عن طريق تركيز البحث عن المضمون المميز في الرابطة العقدية، أي الاداء المميز فيها والذي يعد بمثابة قرينة للتعبير عن مركز ثقل الرابطة العقدية وركيزة للاسناد، وهو ما يؤدي الى خضوع العقد لقانون المكان الذي يكون الاداء المميز متحققاً فيه - والذي يكون في المحل الذي ينتج فيه العقد

اثاره - وذلك دون بحث ارادة الخصوم ودون البحث عن أي عنصر خارج الرابطة العقدية. ويتحقق بهذا اساس مرن وقوي لتحديد القانون الواجب التطبيق عن طريق تحديد العنصر المميز والحاسم بطريقة موضوعية دون حاجة الى اللجوء لضوابط اسناد ليس لها علاقة بروح الالتزام. وعلى هذا النحو فقد تم التوجه نحو وضع معيار مسبق يكشف عن المقصود بالصلة الاوثق بالرابطة العقدية، ويتم ذلك عن طريق اعتماد فكرة الاداء المميز^(١١)، هذه الفكرة التي ترمي الى تحديد قانون العقد عن طريق التركيز الموضوعي للبحث للرابطة العقدية بالاستناد الى طبيعتها الذاتية، حيث يتم اسناد العقد فيها الى محل تنفيذ الالتزام.

٢- **تطبيقات النظرية** ومن التطبيقات القضائية لنظرية التركيز، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٩٦٠/١٢/٩ باستبعاد تطبيق القانون التشيكوسلوفاكي الذي كان قد اختاره المتعاقدان لحكم العقد، وطبقت بدلاً منه القانون الفرنسي، باعتبار انه المكان الذي تتركز فيه علاقة العمل. وقد صدر هذا الحكم بخصوص عقد تمثيل تجاري مبرم في فرنسا بين شركة تشيكوسلوفاكية وشخص فرنسي، وتضمن العقد بان يقوم الممثل التجاري الفرنسي بتمثيل مصالح الشركة وبيع منتوجاتها في فرنسا، وقد أُدرج في العقد نص صريح يشير بأن القانون التشيكوسلوفاكي هو الواجب التطبيق عند حصول نزاع بين اطراف العقد، وعلى الرغم من هذا الاختيار الصريح لقانون العقد إلا ان المحكمة - كما رأينا- استبعدت القانون المختار وطبقت بدلاً منه قانون بلد التنفيذ - القانون الفرنسي - كونه يمثل مقر ثقل الرابطة العقدية^(١٢) كما ذهبت محكمة استئناف بروكسل في ١٩٧٢/٣/١٧ - بخصوص عقد عمل ابرم بين شركة المانية وعامل الماني الجنسية لادارة فرع الشركة الكائن في بلجيكا - الى تطبيق القانون البلجيكي كونه يمثل قانون مكان التنفيذ - الذي يمثل مقر ثقل الرابطة العقدية -، ولم تطبق القانون الالماني الذي تمسكت به الاطراف والذي كان يمثل قانون الجنسية المشتركة للمتعاقدين. وبعد الاطلاع على موقف الفقه والقضاء من نظرية التركيز، لابد من الإشارة الى تقدير هذه النظرية لبيان مدى ملاءمتها.

٣- **تقدير النظرية** : على الرغم من المزايا التي اظهرها واضعوا نظرية التركيز، إلا ان هذه النظرية ليست بمنأى عن كل نقد. اذ نجد ان مصطلح التركيز ذاته يعترضه الغموض واللبس، فقد يراد به ظرف واقعي، وهذا المدلول يدعو الى استعراض كل الروابط التي تصل عناصر العقد بمختلف الدول لاختيار واحد منها يتحدد على ضوءه اختصاص قانون دولة معينة، ويكون التركيز هنا سبباً في اختصاص هذه الدولة، ويقصد به الرابطة القانونية التي تربط دولة ما بعقد معين متمثلة في اختصاص قانون هذه الدولة بحكم العقد ويكون التركيز هنا تعبيراً عن هذا الاختصاص وليس سبباً له. وبالنتيجة فان فكرة التركيز من السهل الكشف عنها في بعض العقود كما هو الشأن بالنسبة لموقع العقار ومن ثم اختصاص موقع العقار، إلا ان تحديد مركز الاشياء في الكثير من العقود لا يخلو من صعوبة وذلك بحسب ما له من مدلولات مختلفة منها مكان تحققها، مكان الابرام، مكان التنفيذ، فضلاً عن تعدد امكنة هذه المراكز، الامر الذي يصعب عنه الكشف بسهولة ويُسر عن المركز الذي يرتبط به العقد بصلة وثيقة ومما يؤخذ على هذه النظرية كذلك انها تؤدي الى الاخلال بتوقعات المتعاقدين وتهدر ثبات العقد واستقراره، كونها تمنح القاضي سلطة تصحيح قانون العقد الذي يختاره الاطراف اذا ما كان القانون المختار لا يرتبط بالعقد بصلة وثيقة. وبالرغم من وجهة الانتقادات التي وجهت لنظرية التركيز، إلا انها قد حققت - مع ذلك - ايجابيات ملموسة ونتائج عملية اكثر مطابقة للواقع وعلى الاخص في نطاق عقود العمل. حيث انها حدثت من مبدأ مطلق سلطان الارادة الذي يجيز للاطراف حرية اختيار قانون العقد دون أي قيد او شرط، كما انها منعت تحايل اطراف العقد على الاحكام الامرة في قانون الدولة التي يرتبط بها العقد اكثر من غيرها، عن طريق منح القاضي سلطة تصحيح اختيار الخصوم لقانون العقد اذا كان هذا الاختيار لا يعبر عن مركز ثقل الرابطة العقدية او الاداء المميز لها^(١٣). فضلاً عن ذلك فان هذه النظرية قد وحدت الاساس المعتمد لحل النزاع في مجال العقود الدولية سواء في حالة اختيار الارادة للقانون الواجب التطبيق او عند عدم الاختيار، من خلال الإشارة الى قانون الدولة التي تتركز فيها العناصر المادية والحقيقية للعقد، والتي على اساسها يتم تركيز العقد في نطاق قانون هذه الدولة او تلك، ونظراً لمزايا هذه النظرية ونتائجها العملية التي تتلام مع عقد العمل - سيما وانها تعول على قرينة الاداء المميز - فلقد اصبحت هي الراجحة التطبيق في نطاق عقد العمل.

ثانياً: **انتفاء السلطة في محل تنفيذ العمل**. يلاحظ أن هنالك بعض الحالات قد يثير فيها تعيين القانون الذي يحكم عقود العمل صعوبة مردها انتفاء السلطة في المحل الذي يتم فيه تنفيذ العمل او عدم خضوعه لسيادة دولة ما، مثال ذلك الاعمال التي تجري في القطب الجنوبي او في اعالي البحار او في الفضاء الخارجي كأن تكون على سطح كوكب معين، ففي مثل هذه الفروض يصعب تحديد القانون الواجب التطبيق اذ ليس هناك من قاعدة ثابتة يحل بمقتضاها النزاع المحتمل بين قوانين الدول. وعلى هذا فقد ذهب البعض الى اخضاعها للقانون الشخصي أي لقانون علم السفينة او علم الطائرة اذا كان تنفيذ العمل يجري على متنها. وذهب البعض الاخر الى تطبيق قانون القاضي المرفوع امامه

النزاع مستندي في ذلك الى المبدأ القانوني الذي يقضي بأنه في حالة عدم وجود قاعدة اسناد تحدد القانون الواجب التطبيق فليس هناك من وسيلة إلا تطبيق قانون القاضي باعتباره صاحب الاختصاص الاحتياطي. في حين يذهب رأي آخر الى اخضاع عقد العمل لقانون مركز ادارة الاعمال، باعتبار ان مركز الادارة يعد كضابط اسناد احتياطي في عقود العمل عند عدم امكانية تحديد مكان التنفيذ في بلد معين^(٤). وبالرغم من هذه الآراء الفقهية السالفة، إلا اننا يمكن ان نستظهر بأن الاقرب للصواب هو تطبيق القانون الذي يعد اكثر صلاحية للعامل على جميع عناصر العلاقة، أي انتقاء افضل القوانين المرتبطة بالعلاقة وتطبيقها على العقد. فهذا الاتجاه يتماشى وحماية الطرف الضعيف في العلاقة واخضاعه لافضل القوانين المتنازعة، وهو الرأي الذي انتصرنا له من قبل. يتضح مما سبق بأن قانون مكان التنفيذ هو المعيار الذي استقر عليه بشأن القانون الواجب التطبيق على عقد العمل، ويبدو لأول وهلة لنا سهولة تطبيق هذا المعيار حيث يمكن تحديد القانون المختص من خلال تحديد الاقليم الذي يتم فيه تنفيذ العمل، إلا ان الامر ليس كذلك اذ من الممكن ان يكون تنفيذ العمل جارياً في اكثر من دولة - كما هو الحال بالنسبة للمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين الذين يمارسون اعمالهم في اكثر من بلد.

المبحث الثالث : دور قانون العمل في مسؤولية الموظف في القانون المصري

مضت الإشارة الى ان الفقه الغالب يقضي باخضاع عقد العمل لقانون محل التنفيذ كونه يتلاءم والطبيعة الامرة لهذا العقد الموجه، بالإضافة الى اعتبارات مصلحة الدولة في تطبيق قوانينها على كافة عقود العمل التي يجري تنفيذها في اقليمها. ولا شك بأن هذه الاعتبارات لاتظهر اهميتها إلا اذا كان عقد العمل يجري تنفيذه بشكل كامل في اقليم الدولة. غير ان الامر يدق اذا ما كان تنفيذ العمل يجري في اكثر من دولة، كما هو الحال بالنسبة لعقود العمل التي تيرمها الشركات مع الممثلين التجاريين وعمال النقل الدولي، الذين لا يمارسون عملهم في مكان ثابت او محدد، فما هو القانون الواجب التطبيق في مثل هذه الحالة؟ يذهب جانب من الفقه الى ان مجرد تنفيذ العمل في اكثر من دولة لا يعني بالضرورة استبعاد تطبيق قانون بلد التنفيذ على العقد، اذ يمكن ان تجد هذه القاعدة طريقها اذا ما كان العمل منفذاً بصفة اصلية في اقليم دولة معينة ثم اقتضى الامر - لسبب ما - تنفيذ شق منه بصورة عارضة او مؤقتة في دولة او عدة دول اخرى، فإن العقد يظل في هذه الحالة خاضعاً لقانون الدولة التي يجري فيها تنفيذ العمل بصفة اساسية اذ ليس لمثل هذه الاعمال العارضة او المؤقتة في دولة او دول اخرى أي تأثير على مكان التنفيذ الرئيس. يتجه الفقه الغالب^(٥) عند تعدد اماكن التنفيذ على قدم المساواة نحو تطبيق قانون مركز ادارة الاعمال^(٦) (او مقر المشروع)، على شرط ان تكون هناك رابطة بين العمل الذي يؤديه العامل ومركز المشروع الذي يتبعه، وذلك بأن يتلقى توجيهاته من هذا المركز ويخضع لاشرفه. ويستند مؤيدو هذا الرأي الى جملة من الاسباب، التي يمكن تلخيصها بما يلي:

أ- ان العمل المؤقت الذي ينفذ في اكثر من مكان خارج نطاق الدولة التي يوجد فيها مقر ادارة المشروع يعد امتداداً لنشاط هذا الاخير، مما يعد ذلك سبباً لتطبيق قانون هذا المقر بوصفه قانون مكان التنفيذ الحكمي للعقد^(٧).

ب- ان تطبيق قانون مركز ادارة الاعمال يضمن على نحو افضل وحدة القانون الواجب التطبيق على عقود العمل، فضلا عن ذلك فانه يتسم بالثبات والاستقرار، خلافاً لمحل التنفيذ الذي يمكن ان يتغير من مكان الى اخر بحسب طبيعة الاعمال التي يؤديها العامل

ج- ان هذا الحل يحقق المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع العمال الذين يعملون في المشروع نفسه، بغض النظر عن اختلاف جنسياتهم سيما اذا كان المستخدمون من ذوي الدرجات الوظيفية العالية - كمدراء الفروع -، اذ ان هؤلاء المستخدمين قابلون لأن يوفدوا الى الخارج لمهام الاشراف والرقابة، فمهما كانت مدة عملهم في الخارج، فانهم يرتبطون في نشاطهم المهني بالمشروع الذي ينتمون له.

وبعد ان اطلعنا على موقف الفقه في تحديد القانون الواجب التطبيق على عقود العمل التي يجري تنفيذها في اكثر من دولة، لابد من الإشارة الى اهم التطبيقات القضائية في هذا الخصوص.

١- في القضاء: ومن التطبيقات القضائية في هذا الخصوص نشير الى حكم محكمة النقض المصرية الصادر بتاريخ ١٩٦٧/٤/٥ الذي اسند عقد العمل لقانون مركز ادارة الاعمال، وذلك بخصوص عقد عمل ابرم في امريكا بين طيار امريكي وبين شركة الخطوط الجوية العالمية الكائن مقر اعمالها في امريكا، حيث كان تنفيذ العقد يجري في عدة دول وكانت مصر من بين هذه الدول التي ينفذ فيها العقد تنفيذاً جزئياً، ولدى عرض النزاع الذي ثار بين الطيار والشركة الامريكية على محكمة النقض، اشارت المحكمة بأن القانون الواجب التطبيق على هذا العقد هو قانون مركز ادارة الشركة، وهو القانون الامريكي^(٨). وطبقت هذا الاتجاه ايضا محكمة استئناف بروكسل في حكمها الصادر بتاريخ ١٩٧١/١٢/١٦ بخصوص قضية تدور وقائعها حول عقد تمثيل تجاري كان قد ابرم في لوكسمبورك بين شخص بلجيكي يقطن لوكسمبورك وشركة بلجيكية تمارس نشاطها في الدولة نفسها ولم يتفق الاطراف على تحديد القانون الواجب التطبيق على العقد، وكان تنفيذ

العمل موضوع العقد يتم في كل من لوكسمبورك وبلجيكا على قدم المساواة. وبعد مدة من تنفيذ العمل انتهى الممثل التجاري البلجيكي العقد دون اذار مسبق، مما اثار بشأنه نزاعاً، وعرض على المحكمة الابتدائية التي قررت تطبيق قانون لوكسمبورك. ولدى استئناف الحكم لدى محكمة استئناف لوكسمبورك فقد نقضت الحكم الابتدائي وقررت تطبيق القانون البلجيكي كونه يمثل قانون مركز ادارة الشركة البلجيكية، وازافت بأن المستأنف قد قام بنقل مركز نشاطه الى بلجيكا بعلم الشركة وموافقها، لذا فان القانون الواجب التطبيق هو القانون البلجيكي وذلك من لحظة الاخلال بالعقد. وبعد ان فرغنا من موقف الفقه والقضاء بقي ان نشير الى تقدير مبدأ تطبيق قانون مركز الادارة الرئيس.

٢- تقييم مبدأ تطبيق قانون مركز ادارة الاعمال.

لقد تعرض تطبيق قانون مركز الادارة الرئيس بوصفه ضابط اسناد في عقود العمل لبعض الانتقادات، الا انه مع ذلك لا يخلو من الايجابيات الملموسة. ففيما يتعلق بالانتقادات فقد قيل بأنه يمثل قانون الطرف القوي في العلاقة، ذلك ان قانون مقر المشروع يمثل قانون صاحب العمل وليس العامل -، كما ان هذا المبدأ يتجاهل بشكل واضح خضوع عقود العمل للقواعد التنظيمية الامرة السائدة في بلد التنفيذ، والتي تهدف الى حماية العامل بالدرجة الاساس.^(١٩) ويهون الرد على هذه الانتقادات من خلال التبريرات التي ساقها انصار هذا المبدأ - والتي تم ذكرها آنفاً - ذلك لأن العمل المؤقت الذي ينفذ خارج الدولة التي يوجد بها مركز ادارة الاعمال يعد امتداداً لنشاط هذا الاخير، مما يعتبر مسوغاً لتطبيق قانون هذا المركز بوصفه قانون مكان التنفيذ الحكمي للعقد. فضلا عن ذلك فان تطبيق قانون الدولة التي يوجد بها مقر ادارة المشروع مشروط دائماً بأن يكون اقليم هذه الدولة محلاً لممارسة النشاط الرئيسي للمشروع من الوجهتين الاقتصادية والاجتماعية، اما لو تركز نشاط المشروع على هذا النحو في دولة اخرى غير الدولة التي يوجد بها مركز ادارته، فعندئذ ينبغي الرجوع الى قانون مركز الاستغلال ومزاولة النشاط باعتباره المركز الحقيقي لكافة عقود العمل المتعلقة بهذا المشروع، اذ ينطبق في هذه الحالة قانون بلد التنفيذ الرئيس كون التنفيذ يجري بشكل اساسي في بلد معين، وليس بشكل متساوٍ في اماكن متعددة، اذ ان هذا الفرض الاخير يستلزم بشأنه - كما ذكرنا - تطبيق قانون مقر المشروع. وهذا ما يتفق مع المذهب الموضوعي الذي يعتد بالعناصر الواقعية والذاتية لتركيز عقد العمل^(٢٠) وتجدر الاشارة الى ان هناك فرض يمكن ان تثور بشأنه صعوبة في تحديد القانون الواجب التطبيق بالنسبة لعقد العمل الذي ينفذ في اماكن متعددة تقف كلها على قدم المساواة، وفي الوقت ذاته لا يوجد مركز لادارة هذا العمل المنفذ في اكثر من اقليم، فهنا يذهب البعض الى اخضاع العقد لقانون القاضي المرفوع امامه النزاع باعتباره صاحب الاختصاص الاحتياطي عند عدم وجود قاعدة اسناد تحدد القانون المختص، أي ان الاختصاص القضائي يجلب الاختصاص التشريعي. في حين يبدو ان الاقرب للصواب هو تطبيق قانون الدولة التي تعد اكثر ارتباطاً بالعقد. فهذا الحل يتلاءم ونظرية التركيز الموضوعية. نخلص من كل ما سبق الى ان خضوع عقد العمل لقانون الدولة التي يجري فيها التنفيذ مشروط بأن يكون العقد منفذاً تنفيذاً كاملاً في هذه الدولة او ان تكون هذه الاخيرة على الاقل محلاً لتنفيذ الجزء الاساسي من العقد. اما اذا كان العقد منفذاً في عدة دول على النحو الذي رأينا، فانه يخضع في هذه الحالة لقانون مركز ادارة الاعمال، حيث تقف الاعتبارات الامرة التي تقوم عليها قاعدة خضوع العقد لقانون مكان التنفيذ اهميتها الى حد كبير في مثل هذا الفرض.^(٢١)

الخاتمة

أما في مصر فان الموظف العام مطالب دوماً بالحياد استناداً إلى القواعد العامة شأنه في ذلك شأن الموظف الفرنسي، إلا إن هذا المبدأ قد تعرض إلى حالات من التدهور نتيجة للتجربة التي عاشتها الإدارة العامة المصرية بعد قيام ثورة ١٩٥٢ مما اثر بشكل مباشر على هذا المبدأ إذ اتجه رجال الثورة إلى تطهير الإدارة الحكومية بمقتضى المرسوم رقم ١٣٠ لسنة ١٩٥٢ والذي انشأ لجاناً لتطهير الوزارات والمصالح العامة والهيئات التي تشرف عليها الحكومة والمختصة بالبحث عن الجرائم والمخالفات الإدارية التي وقعت وفق العمل بذلك القانون، وكذلك المرسوم رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الصادر في ١٤ كانون الأول ١٩٥٢ الذي تم بموجبه فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي والذي يعد من ابرز صور الخروج على مبدأ الحياد، وبعد عام ١٩٧١ اتجهت الحكومة إلى إصلاح أوضاع الوظيفة وذلك تطبيقاً للمبدأ الدستوري الذي تضمنه دستور ١٩٧١ الملغى بنصه الآتي: (الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون)، وعلى هذا الاتجاه سار الدستور الجديد فقد جاء فيه (الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون) ان السلطة التأديبية في مصر تتوزع بين الادارة وبين مجالس التأديب او محاكم التأديب حيث يجمع نظام

التأديب في مصر بين الاتجاه الرئاسي والاتجاه القضائي إلا ان سلطة التأديب تنحصر اما بمجالس تأديبية او محاكم تأديبية بالنسبة للعقوبات المنهية للعلاقة الوظيفية وهي الاحالة على المعاش والفصل وانتهينا إلى ان السلطة المختصة بفرض أي من هاتين العقوبتين في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هي المحاكم التأديبية او المجالس التأديبية لبعض طوائف الموظفين، وبذلك تكون القاعدة العامة في مصر ان الادارة لا يمكنها ان تنهي العلاقة الوظيفية للموظف العام انهاء تأديبيا بقرار اداري وان كان ذلك لا يمنعها من انهاء هذه العلاقة بطريق اخر غير تأديبي. وعليه وحيث ان بحثنا يتحدد في اطار الطعن في الانهاء الانضباطي للعلاقة الوظيفية لا نجد مسوغا للخوض في موضوع التظلم امام الادارة من قرار انهاء العلاقة الوظيفية وسينصب البحث في الطعن امام القضاء في احكام المحاكم التأديبية والمجالس التأديبية لبعض طوائف الموظفين بوصفها الجهات المختصة بفرض عقوبة انهاء العلاقة الوظيفية بحق الموظف الذي يرتكب جريمة انضباطية اضافة إلى اختصاصها بفرض العقوبات الانضباطية الاخرى. ابرز ما تم استنتاجه من البحث :

١. ان عقد العمل عبارة عن اتفاق بين العامل وصاحب العمل، فهو تصرف قانوني ينجم عن توافق ارادتين بقصد احداث اثر قانوني معين
٢. أن الموظف العام على اعتبار أنه عضو في المجتمع وعنصر في الهيئة الوظيفية يجد نفسه أمام مسؤوليتين جزائية وتأديبية تهددانه، فيحدث أن يبرأ هذا الموظف جزائياً، في حين تستمر الملاحقة التأديبية بحقه، فنكون أمام حكمين متناقضين، ومن ثم كان لابد من حتمية بحث مسألة احتواء فعل الموظف العام لخطأ مسلكي وجريمة جنائية في الوقت ذاته، فيكون أمام حق عام للدولة في اقتضاء العقاب حفاظاً على الأمن العام عن طريق الدعوى الجزائية
٣. تظهر صفة الاستمرارية في هذا الواجب من خلال الالتزام به قبل الالتحاق بالوظيفة ويستمر حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية ، ففي المرحلة السابقة للالتحاق بالوظيفة العامة يظهر اثر التحفظ من خلال السلطة الواسعة التي تمتلكها الإدارة في تقدير صلاحية المرشح للوظيفة ، وذلك عن طريق وضع الشروط المطلوبة في المرشح لشغل الوظيفة ، ومن ثم يكون لها الحق في استبعاد المرشح الذي يتنافى سلوكه مع مصلحة الإدارة متى رأت إن سلوكه لا يتفق مع مصلحة الإدارة ويمثل خرقاً لواجب التحفظ المطلوب من الموظف تحت رقابة القضاء الذي يقدر مدى صلاحية قرار الإدارة في هذا المجال

المصادر

- (١) د.فؤاد عبد المنعم رياض، قانون العمل ، ص٢٦٧. ويشار كذلك بان محكمة النقض المصرية قد اخذت بهذا النص رغم حذف المشرع له، في حكمها الصادر في ١٩٦٧/٤/٥ الذي سبقته الاشارة اليه.
- (٢) أنظر د. ماهر صالح علاوي الجبوري، القانون الإداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، سنة ١٩٨٩، ص ٣٢١
- (٣) د. هشام علي صادق، دروس في القانون الدولي الخاص، ص٣٨٧ وما بعدها. د. منير عبد المجيد، تنازع القوانين، ص١٧٧.
- (٤) ولكن يلاحظ بان اختيار المتعاقدين اذا انصب على قانون يوفر حماية اكثر للعامل فهنا تطبق احكام هذا القانون لا بوصفه قانونا مختاراً وانما بوصفه شرطاً تعاقدياً. انظر: د. هشام علي صادق، دروس في القانون الدولي الخاص، مصدر سابق، ص٣٩١.
- (٥) المصدر نفسه، ص٣٨٩.
- (٦) يتم تطبيق المادة الثالثة بدلالة الفقرة الاولى من المادة السادسة من الاتفاقية، وتنص المادة الثالثة على ان: (١- يحكم العقد بالقانون الذي اختاره الاطراف، وهذا الاختيار يجب ان يكون صريحاً، او يستخلص بصورة اكدية من نصوص العقد وظروف القضية. وبموجب هذا الاختيار يكون للطرفين تعيين القانون الذي يطبق على العقد باجمعه او جزء منه...).
- (٧) فعلى سبيل المثال لو ابرم عقد عمل في فرنسا بين عامل فرنسي وصاحب عمل فرنسي ايضا لتنفيذ عمل معين في سويسرا لمدة عامين، ونتيجة لظروف العمل كلف هذا العامل بعمل جديد في فرنسا، فاذا اثير النزاع بين الاطراف فانه من غير المقبول القول بان القانون السويسري - باعتباره قانون محل التنفيذ - هو الواجب التطبيق، ذلك لان عقد العمل في هذا الفرض يحتوي على روابط اكثر وثوقاً بالقانون الفرنسي، وبالتالي فان هذا القانون الاخير هو الواجب التطبيق.
- (٨) يلاحظ بأن مركز ادارة الاعمال يعد هو المعيار الذي يعتد به بشأن القانون الواجب التطبيق على عقد العمل المنفذ في اماكن متعددة.
- (٩) د. هشام علي صادق، دروس في القانون الدولي الخاص، ص٣٨٩.

- (١٠) د. هشام علي صادق، عقود التجارة الدولية، ص ٣٩٥.
- (١١) ويشار بأن فكرة الاداء المميز يكون مجال تطبيقها - في الاصل - عند سكوت الاطراف عن الاختيار، بينما في نطاق عقد العمل فان هذه الفكرة يؤخذ بها حتى في حالة اختيار الاطراف الصريح لقانون العقد، اذا ما كان القانون المختار يخالف القواعد الامرة في القانون المختص وفقا لنظرية التركيز.
- (١٢) د. منير عبد المجيد، حول مفهوم القانون المحدد بمعرفة الاطراف في العقود الخاصة الدولية، مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق، جامعة بيروت، العدد الثالث، كانون الاول (ديسمبر)، ١٩٩٩، ص ١١٢.
- (١٣) د. هشام علي صادق، عقود التجارة الدولية، ص ٣٨٢-٣٨٣.
- (١٤) د. منير عبد المجيد، تنازع القوانين، ص ١٧٤.
- (١٥) انظر في الفقه العربي: د. هشام علي صادق، دروس في القانون الدولي الخاص، مصدر سابق، ص ٣٩١-٣٩٢، د. فؤاد عبد المنعم رياض، مصدر سابق، ص ٢٦٩.
- (١٦) مركز الادارة الرئيس يقصد به المكان الذي تتم فيه ادارة المشروع، حيث تجتمع فيه الاجهزة القانونية والجمعيات العمومية، وفيه يتم بحث العقود المتعلقة بسير المشروع وتحديد السياسة العامة له. انظر: د. حسن الهداوي، الجزء الاول، مصدر سابق، ص ١٣٧.
- (١٧) د. هشام علي صادق، دراسات في القانون الدولي الخاص، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ط١، بيروت، ١٩٨١، ص ٢١٥.
- (١٨) ويلاحظ بشأن هذا الحكم ان المحكمة قد طبقت في النهاية القانون المصري، باعتبار ان القانون المختص يتعارض واحكام النظام العام في مصر. للمزيد، راجع: د. هشام علي صادق، دراسات، مصدر سابق، ص ١٧٧ وما بعدها.
- (١٩) د. هشام علي صادق، دراسات في القانون الدولي الخاص، ص ٢١٦.
- (٢٠) لقد تأكد هذا المبدأ بشكل واضح بعد نفاذ معاهدة روما لسنة ١٩٨٠ الخاصة بالقانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية، وذلك في المادة السادسة فقرة ثانيا بند (ب).
- (٢١) د. هشام علي صادق، دراسات في القانون الدولي الخاص، ص ٢١٨.