

### أركان عقد المعاولة

عقد المعاولة كما اسلفنا من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد التراضي، وهذا ما يستدعي توافر الأركان الثلاثة لأبرام العقد في النظرية العامة وهي التراضي والمحل والسبب، ونخصص الدراسة هنا للتراضي والمحل أما السبب فهو لا يختلف عما سبق بيانه بخصوص النظرية العامة للالتزامات، بينما المحل فهو مزدوج بين المحل الذي يلتزم به المقاول وبين ذلك الذي يشكل التزام رب العمل، ونبحث ذلك تباعاً: -

#### ركن الرضا (التراضي)

لابد من توافق ارادتي المقاول ورب العمل، وان تكون الإرادة خالية من العيوب، لذا نبحث تباعاً شروط الانعقاد وشروط الصحة: -

#### شروط الانعقاد:

يجب لانعقاد عقد المعاولة من تطابق الايجاب بالقبول على عناصر المعاولة وهي ماهية العمل الذي يؤديه المقاول لرب العمل والاجر الذي يتقاضاه المقاول، ويجوز التعبير عن التراضي صراحة أو ضمناً كما يجوز ابرامه بالكتابة أو مشافهة: ويجب التراضي على الآتي:

#### ١- التراضي على ماهية العقد

- إذ لابد من اتجاه الارادتين على ابرام عقد المعاولة، فلو قصد احد الاطراف أن العقد معاولة وكان الاخر يعتقد أن العقد ايجار أو بيع فلا نكون امام معاولة.

#### ٢- التراضي على العمل

- إذ لابد من تعيين العمل تعييناً كافياً نافياً للجهالة، فلو كان قصد رب العمل بناء دار سكنية وقام المقاول ببناء مجمع محلات فلا توافق للإرادة فلا ينعقد العقد.

#### ٣- التراضي على الأجر

- إذ لابد من التوافق على الاجر الذي يدفعه احد الطرفين وليس من الضروري أن يبين في العقد إذا كان بالامكان تعيينه لاحقاً بتحديد الاسس لذلك.

#### شروط الصحة:

شروط صحة المعاولة تدرج تحت تلك التي ترتبط بالأهلية اللازمة لإبرام عقد المعاولة، وبين عيوب الإرادة في المعاولة، وعلى النحو الآتي: -

#### أولاً: الأهلية اللازمة في عقد المعاولة:

لبحث الأهلية لابد من الوقوف عند أهلية رب العمل وأهلية المقاول والمقارنة بينهما على النحو الآتي: -

ت	أهلية رب العمل	أهلية المفاوض
١	يجب أن يكون بالغاً سن الرشد (١٨) سنة	تعتبر اهليته أهلية تصرف لا بد من بلوغه سن الرشد
٢	تكون المقاوله بالنسبة له من اعمال التصرف فهو ملتزم بدفع الأجرة	تكون المقاوله بالنسبة له دائرة بين النفع والضرر وهي من اعمال التصرف ويلزم بالقيام بعمل.
٣	ان يكون عاقلاً وغير محجور عليه لسفه أو غفلة	ان يكون عاقلاً وغير محجور عليه لسفه أو غفلة
٤	نقص أهلية رب العمل يجعل العقد موقوفاً على إجازة وليه أو وصيه أو عند بلوغه سن الرشد	نقص أهلية رب العمل يجعل العقد موقوفاً على إجازة وليه أو وصيه أو عند بلوغه سن الرشد
٥	قد تكون المقاوله بالنسبة له من اعمال الإدارة كاتفاقه مع المفاوض لترميم منزله أو مع الخياط لخياطة ثوب. فيكفي توافر أهلية الإدارة فيجوز للصغير المميز أن يبرم المقاوله.	المفاوض معرض للربح والخسارة فهو مضارب وقد يصبح مسؤولاً عن تعويض رب العمل عما يلحقه من ضرر نتيجة المقاوله فلا بد من البلوغ وكمال الاهلية فمله دائر بين النفع والضرر.

وهناك كما في القواعد العامة يكون البلوغ اما بتمام (١٨) سنة وهو القاعدة القانونية التي فرضها المشرع، وقد يكون البلوغ قضائياً وهو عندما يجيز القاضي للصغير بعد بلوغه (١٥) سن وبإذن وليه بمزاولة اعمال المقاوله في حدود الإذن الممنوح له وعلى سبيل التجربة، وكذلك من بلغ (١٥) سنة وتزوج بإذن القضاء.

#### ثانياً: عيوب الإرادة في المقاوله:

كما في القواعد العامة يكون عقد المقاوله مشوباً بعيب من عيوب الإرادة وهي الاكراه والغلط والغبن مع التغير والاستغلال، فاذا شاب إرادة المفاوض أو رب العمل عيب الاكراه والغلط والغبن مع التغير كان العقد موقوفاً على إجازة من له ذلك بالإجازة أو النقص خلال ثلاثة أشهر، بينما عيب الاستغلال يعطي للمتعاقد المطالبة برفع الغبن عنه للحد المعقول ولا ينقض العقد انما يكون نافذاً.

#### الغلط في شخص المتعاقد:

الأصل انه لا أثر للغلط في شخص المفاوض على صحة العقد، ما لم تكن شخصية المفاوض محل اعتبار لدى رب العمل فيعد ذلك عيباً من عيوب الإرادة ويجعل العقد موقوفاً على إجازة رب العمل بشرط وقوع المتعاقد الآخر في نفس الغلط أو كان على علم به أو من السهل عليه العلم به.

#### الغلط في الحساب:

أكدت المادة (١٢٠) مدني على ان الغلط في الحساب الذي قد يقع في عقد المقاوله أو الغلط المادي فيها لا يؤثر في صحة المقاوله، وحكمه هو تصحيح هذا الغلط وتبقى المقاوله صحيحة.

#### ركن المحل

المحل في عقد المقاوله مزدوج كما بينا ويتحلل لعنصرين فهو بالنسبة للالتزامات المفاوض العمل المتعاقد على إنجازه، وبالنسبة لرب العمل الاجر الذي يلتزم بدفعه.

## عنصر العمل في عقد المقاولة

يعد العمل في المقاولة احد وجهي المحل الذي يلتزم به المقاول، وبهذا الصدد فأن المقاول أما أن يؤدي العمل أو يصنع شيئاً فاذا قدم العمل والمادة فالعقد هنا استصناعاً، أما إذا اقتصر دوره على تقديم العمل بينما قدم رب العمل المواد فالمقاول يعد اجيراً، ويشترط في العمل ليكون محلاً للمقاولة ذات الشروط المتطلبية في المحل في القواعد العامة إذ لا توجد قواعد خاصة بعقد المقاولة، وهذه الشروط هي: -

## 1- أن يكون العمل ممكناً:

- أي أن يكون العمل مما يمكن القيام به وتنفيذه لأنه لا التزام بمستحيل:
- والاستحالة هنا هي الاستحالة المطلقة أي ان يكون العمل مستحيلاً في ذاته لا ان يكون مستحيل على المقاول فقط فيستحيل على أي شخص اخر انجاز العمل، كما لو تعهد شخص بإيجاد علاج لشفاء جميع الامراض المنتشرة حالياً فالعقد يكون باطلاً.
- بينما تكون الاستحالة قانونية فيما لو تعهد محامي بتميز قضية لا يجوز التمييز فيها، وحكم الاستحالة القانونية كحكم الاستحالة الطبيعية.
- وقد تكون الاستحالة نسبية عندما يكون القيام بالعمل بحاجة لقدرة وجهد يفوق طاقة المقاول، فهذه الاستحالة لا تمنع من انعقاد العقد.

## 2- أن يكون العمل معيناً أو قابلاً للتعيين:

- يكون العمل معيناً إذا ذكرت طبيعته ووصافه وبين ذلك بياناً كافياً نافياً للجهالة، فاذا لم يكن معيناً وجب أن يكون على الأقل قابلاً للتعيين، فاذا لم يكن العمل معيناً أو قابلاً للتعيين كان العقد باطلاً لتخلف المحل.
- ويكون تعيين العمل إذا تولى الطرفان بيان نوعه ووصافه من خلال التصميمات المعدة للعمل والخارطة التي يضعها المهندس ونوع المواد المستخدمة.
- ينما يكون قابلاً للتعيين متى تضمن البيانات والخطوط الرئيسية التي تساعد على تعيين العمل كاتفاق رب العمل مع المقاول على بناء مدرسة تتكون من كذا صف وكذا غرفة للإدارة وعدد من المرافق الترفيهية والصحية.

## 3- أن يكون العمل مشروعاً:

- أن يكون العمل مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب، وإلا كانت المقاولة باطلة، فلا يجوز الاتفاق على تشيد منزل للدعارة أو للقمار أو للاتفاق على تهريب المخدرات أو البضائع من الكمارك.

## عنصر الأجر في المقاولة

الأجر هو الركن الثاني في عقد المقاولة وهو المال الذي يلتزم به رب العمل تجاه المقاول مقابل قيام الأخير بإنجاز العمل المعهود به إليه، والأجر هنا هو محل التزام رب العمل، ولا بد فيه من توافر الشروط العامة في المحل وهي: -

## 1- أن يكون الأجر موجوداً:

- لا بد من وجود الأجر وإلا عد عقد العمل من عقود التبرع، ويعد عقداً غير مسمى، فالأصل أنه متى دلت الظروف على أن العمل ما كان لينجز بدون أجر فإن رب العمل يكون ملزماً بدفعه، ولا يشترط في العقد ذكر الأجر فيه ولا أن يحدده الطرفان، فإذا لم يحدد تكفل القانون بتحديدته وتبقى المقاولة صحيحة متى تبين من ظروف التعاقد أن العقد ما كان ليتم إلا مقابل اجر .
- بينما إذا كان المتعاقدان قد عرضا الأجر ولم يتفقا عليه تكون المقاولة باطلة لانعدام احد أركانها.
- أما سكوت المتعاقدان عن الأجر ولم يتعرضا له تكون المقاولة هنا صحيحة ويتكفل القانون تحديده.
- الأصل ان يكون الأجر من النقود وهو الغالب ويجوز أن يكون من غير النقود كالاسهم والسندات والبضائع، ويصح أن يكون الأجر عملاً.
- وينبغي أن يكون الأجر جدياً وحقيقياً أي أن يقارب حقيقة العمل المقدم وطبيعته وان تتجه إرادة رب العمل لدفعه، ولا يصح فيما لو كان صورياً أو تافهاً فلا نكون امام عقد مقاولة بل عقد غير مسمى.
- أما الاجر إذا كان بخساً ويقل عن قيمة العمل بمقدار الخمس أو الربع أو الثلث، فالعقد ينعقد طالما اتجه قصد رب العمل على دفعه واتجهت نية المقاول لاستيفائه.

## 2- أن يكون معيناً أو قابلاً للتعين

- يكون معيناً عندما يتفق الطرفان على تحديده، وقد يحج اجمالياً يقدر مقدماً عند إبرام المقاولة، وقد يتم التفاق على الأسس التي يتم من خلالها تحديد الأجرة فيكون بذلك قابلاً للتعين.

## 3- أن يكون مشروعاً وغير مخالف للقانون أو النظام العام والآداب:

- فلا يجوز لرب العمل أن يقدم أموالاً مسروقة أو مخدرات للمقاول مقابل قيامه بإنجاز العمل.