

موسوعة البكري القانونية لدار محمود للنشر والتوزيع

المستشار

محمد عزمي البكري

رئيس محكمة استئناف بني سويف
وعضو مجلس رؤساء محاكم الاستئناف (سابقاً)

في شرح

قانون العمل الجديد

المجلد الأول

(قانون الإصدار المواد ١ - ١٠)

شرح تفصيلي وتعليق بأراء الفقهاء وأحكام القضاء خاصة أحكام المحكمة الدستورية العليا ومحكمة النقض والمحكمة الإدارية العليا منذ إنشائها وفتاوى مجلس الدولة على مواد قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ طبقاً لأحدث التعديلات الصادرة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ وكذا المسائل الأخرى المرتبطة بقانون العمل مثل قواعد الاختصاص في التقاضي والتقدم ونصوص القرارات المنفذة للقانون.

طبقاً لأحدث التعديلات

(حتى عام ٢٠١٤ - ٢٠١٥)



٩ شارع سامي البارودي باب الخلق القاهرة

١٩ شارع يبرم التونسي زينهم السيدة زينب

ت: ٢٣٩٦٠٤٤٣ ٢٣٩٥٣٣٠١ - ٢٣٦٣٩٥٥٦

mail- dar.mahmoud^^@hotmail.com E

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ فَأَمَّا الزُّبْدُ فَيَذْهَبُ جُفَاءً ۖ وَأَمَّا مَا يَنْفَعُ النَّاسَ
فَيَمْكُثُ فِي الْأَرْضِ ۚ كَذَلِكَ يَضْرِبُ اللَّهُ الْأَمْثَالَ ﴾

صدق الله العظيم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقديم الطبعة السادسة

يسرنا أن نقدم إلى السادة رجال القانون الطبعة السادسة من موسوعة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ طبقاً لأحدث التعديلات الصادرة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠. ورغم أنه لما يمضى على صدور الطبعة السابقة سوى أشهر قليلة، إلا أنه صدرت بعد ظهورها عدة قرارات وزارية قمنا إما بنشرها كاملة أو بالإشارة إليها في موضعها من الموسوعة. وأتمنى أن يكون هذا الجهد مثمراً نافعا.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته؛

المؤلف

المستشار

محمد عزمي البكري



مقدمة الطبعة الأولى

(الجزء الأول)

لاشك أن العمل عنصر هام وفعال في عملية الإنتاج، بل يمكن القول أنه بغير عمل الإنسان تقف عجلة الإنتاج، فمهما قدمت الثورة الصناعية للبشرية من آلات أبدع التقدم العلمي صنعها، فإنها لا تسلب العامل مكانته وأهميته في العملية الإنتاجية، فالعامل لا يقدم للإنتاج جهداً عضلياً فحسب، بل يقدم فوق ذلك جهداً ذهنياً ودفعة روحية يستمدّها من إيمانه بوطنه وبمستقبله. فالعامل سيظل دائماً هو السيد في مجال الإنتاج.

ولهذا فإن العامل يجب أن يحظى باهتمام أجهزة الدولة وأقلام المفكرين كل فيما يسر له.

ومن هذا المنطلق فإننا نقدم هذه المدونة في قانون العمل الجديد، تبرز للعامل حقوقه في مجتمعه، وتثير الطريق لقاضيه ومحاميه.. وصولاً إلى حمايته والتي يعتبرها المجتمع من دعائم بنيانه وقوته. وقد اتبعنا في المدونة طريقة الشرح على النصوص وتناولنا في هذا الجزء «الجزء الأول» شرح مواد إصدار قانون العمل الجديد والمواد من ١ - ٥٣ من القانون طبقاً لأحدث التعديلات التي طرأت عليها، والتزمنا عرض المواد المقابلة في التشريعات السابقة للمادة التي يتناولها الشرح بهامش الكتاب، وجاءت معالجتنا للمواد المذكورة بالشرح الفقهي مع التعليق بأحكام المحاكم على اختلاف درجاتها وأولينا أحكام محكمة النقض عناية خاصة فأوردنا هذه الأحكام بنصوصها منذ إنشاء المحكمة حتى الأحكام الصادرة منها في يونية سنة ١٩٨٤، لنوفر على الباحث عناء الرجوع إلى مجموعات الأحكام المتعددة. ولم يقتصر شرحنا على المواد المذكورة من قانون العمل وإنما امتد إلى التشريعات والأحكام الأخرى المرتبطة بها، وعرضنا لها تفصيلاً، وعلى سبيل المثال لا الحصر التشريعات

الخاصة بإعانة غلاء المعيشة والتشريعات التي قررت علاوات للعمال،
والتشريعات التي قررت حداً أدنى للأجور، ومسائل الاختصاص والتقدم في
منازعات الأجور، وقد أدى ذلك بنا إلى شرح اختصاص محاكم شئون العمال
الجزئية تفصيلاً.

ورأينا من الأوفق - خلافاً للمنهج التقليدي - نشر القرارات الوزارية
المنفذة للمواد المذكورة، إما في نهاية شرح البند وإما في نهاية شرح المادة
المتعلقة بها، تسهياً على الباحث في الرجوع إليها بدلاً من نشرها جميعاً في
ملحق بنهاية الكتاب.

وفي النهاية أتمنى أن يكون هذا الجهد مثمراً نافعاً لكل باحث في هذا
المجال.

والله أسأل أن يوفقنا لما فيه الخير والصالح.

المؤلف

المستشار

محمد عزمي البكري



مقدمة الطبعة الأولى

(الجزء الثاني)

يسعدني أن أقدم إلى رجال القانون وكافة المهتمين بقانون العمل الجزء الثاني من مؤلفنا مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد.

وهذا الجزء يشتمل على شرح المواد من ٥٤ إلى ١٧٥ من قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ طبقاً لأحدث التعديلات التي طرأت عليها. وقد التزمنا في منهجنا في الجزء الأول، فعرضنا النصوص المقابلة في التشريعات السابقة لكل مادة بهامش الكتاب، وعالجنا كل مادة من المواد السابقة بالشرح الفقهي التفصيلي مع التعليق بأحكام المحاكم على اختلاف درجاتها لاسيما أحكام محكمة النقض والمحكمة الإدارية العليا التي أوردناها بنصوصها حتى لا يتجشم الباحث عناء الرجوع إلى مجموعات الأحكام التي نشرت فيها، فضلاً عن أن الكثير منها لم يتم نشره بعد. ولم يقتصر شرحنا على المواد المذكورة من قانون العمل وإنما تناول شرح النصوص المقابلة لها في التشريعات السابقة كلما اقتضى الأمر، وكذلك التشريعات الأخرى المرتبطة بها. وقمنا بنشر القرارات المنفذة للمواد سالفة الذكر إما في نهاية البند وإما في نهاية المادة المتعلقة بها.

وقد حرصنا على نشر التشريعات المتعلقة بالجزء الأول من الكتاب التي صدرت بعد طبعه، في ملحق بنهاية هذا الجزء حتى يتسنى للباحث الوقوف على أحدث ما طرأ على هذه التشريعات من تعديلات وإضافات.

ولي أمل في أن يكون هذا الجهد مثمراً نافعاً.

سائلاً الله التوفيق والسداد،

المؤلف

المستشار

محمد عزمي البكري

القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
بإصدار قانون العمل المعدل بالقانونين
رقمي ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ ، ١٢٥ لسنة ٢٠١٠

المجلد الأول
شرح وتعليق على
(قانون الإصدار - المواد ١ - ١٠)

باسم الشعب**رئيس الجمهورية**

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه، وقد أصدرناه.

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام قانون العمل المرافق^(١).

الشرح**١- طبيعة قانون العمل :**

ينقسم القانون - وفقاً لفقّه تقليدي - إلى قانون عام وقانون خاص، والقانون العام هو الذي يحكم العلاقات التي تنشأ بين أحد الأشخاص الاعتبارية العامة كالدولة وفروعها وشخص اعتباري آخر، وكذلك العلاقات التي تنشأ بين أحد الأشخاص الاعتبارية العامة والأفراد وذلك إذا كان الشخص الاعتباري يظهر في هذه العلاقة باعتباره صاحب سلطة، أما إذا كان الشخص الاعتباري العام يتصرف كفرد من أفراد القانون الخاص بمعنى أنه لا يتمتع بأية سلطة استثنائية لا يتمتع بها الأفراد العاديون، ففي هذه الحالة يكون القانون الخاص هو واجب التطبيق.

وقد ثار التساؤل حول ما إذا كان قانون العمل قانوناً خاصاً أم أنه يعتبر فرعاً من فروع القانون العام.

وقد انقسمت الآراء في هذا الصدد إلى آراء ثلاثة، نعرض لها فيما يلي:

(١) والمادة تطابق تقريباً المادة الأولى من قانون إصدار القانون رقم ١٣٧ لسنة

١٩٨١ الملغي إذ كانت تنص على أن: «يعمل بأحكام قانون العمل المرافق لهذا

القانون».

الرأي الأول: قانون العمل فروع من فروع القانون العام:

ويستند هذا الرأي إلى أمرين:

الأول: هو طغيان القواعد الآمرة في قانون العمل، بمقولة أن قانون العمل أصبح يحتوى على قدر كبير من القواعد الآمرة، ولم يعد تنظيم عقد العمل متروكاً لإرادة كل من رب العمل والعامل في غالب أحكامه.

والثاني: أن قانون العمل يحقق مصلحة عامة للجماعة لأنه يغلب مصالح العمال على مصالح أصحاب الأعمال، والقانون العام هو الذي يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة، بينما يهدف القانون الخاص إلى مصلحة خاصة^(١).

وهذا الرأي يؤخذ عليه، أن العبرة في الانتماء إلى القانون العام أو إلى القانون الخاص تكون بطبيعة المسائل والعلاقات التي يعرض لها القانون - كما أوضحنا سلفاً - لا بالصفة الآمرة أو الصفة المكملة لقواعده، وأن المصلحة العامة هي هدف القانون العام والقانون الخاص على السواء، فضلاً عن أنه من العسير في كثير من الحالات الفصل التام بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة^(٢).

الرأي الثاني: قانون العمل قانون مختلط:

يذهب هذا الرأي إلى أن قانون العمل ينتمي إلى القانون الخاص وإلى القانون العام على السواء، لأن قانون العمل وإن كان في أصله من فروع القانون الخاص لقيامه على أساس وجود علاقة من علاقات العمل الفردية الخاصة،

(١) راجع في عرض هذا الرأي الدكتور حسن كيره أصول قانون العمل الجزء الأول الطبعة الثانية ١٩٦٩ ص ٦٥ وما بعدها.

(٢) حسن كيره ص ٦٦ - الدكتور محمد علي عمران الوسيط في أحكام قانون العمل الجديد ١٩٨٣/١٩٨٤ ص ١٨ وما بعدها.

ويتضمن قواعد تنظيم هذه العلاقات، مثل تنظيم عقد العمل الفردي وعقد العمل الجماعي ونقابات العمال، إلا أن بعض نظمه وقواعده التي تمخض عنها تطوره الحديث تتعلق بالقانون العام، مثل نظام مكاتب توظيف العاطلين وقواعد التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية والتفتيش على أماكن العمل، وفرض عقوبات جزاء على مخالفة القواعد الآمرة^(١).

ويؤخذ على هذا الرأي، أن المناط في تحديد طبيعة قانون من القوانين لا يكون بطبيعة كل قاعدة من قواعده دون استثناء وإلا انتهى الأمر إلى اعتبار كل القوانين مختلطة، وإنما المناط في ذلك يكون بطبيعة قواعده الأساسية الأصلية دون أن يغير منه ما لبعض قواعده المساعدة أو التكميلية من طبيعة خاصة^(٢).

الرأي الثالث: قانون العمل من فروع القانون الخاص؛

ذهب الرأي الراجح إلى أن قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص، بالرغم من تدخل الدولة في بعض العلاقات التي ينظمها هذا القانون، وذلك لأن غالبية العلاقات الناشئة عن العمل إنما تقوم بين أطراف ينتمون إلى القانون الخاص، والقواعد التي تحكم هذه العلاقات هي القواعد الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل، أما القواعد الأخرى التي تنتمي إلى القانون العام، ليست إلا قواعد مكملة ومساعدة، الغرض منها ضمان تطبيق القواعد الأساسية^(٣).

(١) الدكتور إسماعيل غانم شرح قانون العمل ١٩٦١ - ١٩٦٢ ص ٧١.

(٢) حسن كيره ص ٦٧ - الدكتور إيهاب إسماعيل شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٥٥ وما بعدها.

(٣) الدكتور محمد لبيب شنب شرح قانون العمل الطبعة الثالثة ١٩٧٦ ص ٢٤ - الدكتور أحمد شوقي عبد الرحمن شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ١٩٧٦ ص ٢٥ وما بعدها.

وقانون العمل وإن كان من فروع القانون الخاص إلا أنه لا يتساوى في ذلك مع غيره من فروع هذا القانون كالقانون المدني، ولكنه يتميز بالإضافة إلى ذلك بذاتيته المستقلة وبأصوله الخاصة التي تميزه عن باقي فروع القانون الخاص^(١).

٢- تفسير قانون العمل:

يجمع الشراح على أن قانون العمل ينفرد بطرق خاصة للتفسير نظراً لطبيعته سالفة الذكر.

ومحل التفسير - بداية - ألا يكون النص واضحاً بحيث يكون هناك شك في حقيقة المقصود منه، أما إذا كان النص واضحاً فإنه يجب الأخذ بمعناه الظاهر دون الاستعانة بقواعد التفسير لأنه لا اجتهد مع وضوح النص. وتخلص طرق التفسير هذه فيما يلي:

أ- وحدة تشريعات العمل:

يجب أن يراعى في تفسير قانون العمل أن جميع نصوص قوانين العمل تعتبر وحدة واحدة يكمل بعضها بعضاً، فالنقص أو الغموض الذي في بعض هذه التشريعات يمكن أن يكمل أو يزول بما هو وارد في تشريع آخر^(٢).

ب- احترام المبادئ الأساسية في قانون العمل:

يجب عند تفسير قانون العمل، احترام المبادئ الأساسية التي تقوم عليها تشريعات العمل، ومثل ذلك مبدأ حرية العمل والحرية النقابية والحرية الشخصية.

(١) محمد علي عمران ص ٢٠ وقد حمل ذلك البعض على القول بوجود قسم ثالث للقانون ينتمي إليه قانون العمل ويطلق عليه اسم «القانون الاجتماعي» الدكتور حلمي مراد قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الطبعة الخامسة ١٩٦٥ ص ٣٧ وما بعدها.

(٢) إيهاب إسماعيل ص ٤١ - الدكتور عبد الودود يحيى شرح قانون العمل ص ٤٥.

ج- التفسير الأصح للعمال:

يجب أن يراعى في تفسير تشريع العمل مصلحة العمال قبل مصلحة أرباب العمل لأن غرض الشارع من هذا التشريع هو حماية العمال وتقرير حد أدنى لحقوقهم^(١).

ومما لا شك فيه أن هذه الحماية هي غرض الشارع في كثير من الحالات، ولذلك نصت المادة الخامسة من قانون العمل على أن: «يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف»^(٢). إلا أن بعض قواعد قانون العمل قد تقصد حماية أصحاب الأعمال أو تحديد مسئوليتهم أو إقامة توازن بين مصلحة العمال ومصلحة أصحاب الأعمال تحقيقاً للصالح العام للجماعة، فيجب في هذه الحالات تفسير النص على ضوء الغرض من تقريره، ولا يمكن القول بتفسير النص عند الشك لمصلحة العمال، وإلا انتهى الأمر إلى مخالفة مفهوم الشارع وغرضه^(٣).

كذلك يجب أن يراعى عند تفسير النصوص التي تجرم بعض الأعمال في نطاق علاقات العمل، وتفرض عقوبات على من يرتكبها، أن يكون هذا التفسير

(١) الدكتور علي العريف شرح تشريع العمل في مصر الجزء الأول الطبعة الثانية ١٩٥٥ ص ٧ - حلمي مراد ص ٣٩ وما بعدها.

(٢) ويقابل هذه المادة في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (المادة ٥) وفي القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المادة ٦)، وفي المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ (المادة ٥٠)، وفي القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ المادة (٣٨).

(٣) حسن كيره ص ٧٩ - محمد لبيب شنب ص ٣٥ - على العريف ص ٧ وما بعدها.

بما هو أصلح للمتهم، وقد يكون رب العمل - كما هو الغالب - وقد يكون هو العامل، وذلك تطبيقاً للمبدأ العام في تفسير القوانين الجنائية^(١).

وتطبيقاً لما تقدم قضت محكمة استئناف الإسكندرية بتاريخ ١٩٥٥/١/١٩ في الاستئناف رقم ٣٦٨ لسنة ٩٠ ق بأن^(٢) :

«وحيث إن من قواعد التفسير للعقود أن يفسر الشك في مصلحة المدين (المادة ١٥١ مدني) - وإذا كانت هذه القواعد فيما يختص بقوانين العمل تتخذ صورة خاصة وهي أن يؤخذ في تفسير القانون عند غموض نصوصه بما هو أصلح للعمال لأن وجهة المشرع في إصداره قوانين العمل تحقيق ما فيه حماية للعامل فإن النص القانوني كثيراً ما يكون موثقاً بين صوالح صاحب العمل والعمال والجماعة في وقت واحد وعندئذ يكون تفسير القانون بما يحقق صالح العامل مخرلاً بالتوازن المطلوب في هذه الحالة.

ومن ثم فإنه ينبغي ألا يؤخذ في تفسير عقود العمل عند الشك فيما تحمله نصوصها من معان بما اتجهت إليه قاعدة التفسير فيما يختص بالقانون نفسه مما يخالف القاعدة الأساسية الواردة في القانون المدني مادام قد تبين أن القاعدة الأولى ليست مما يجب الأخذ بها دائماً وفي كل الأحوال وأنه يجب العدول عنها إذا ما استلزم الأمر التوفيق بين الصوالح المختلفة».

٣- عدم استبعاد المبادئ القانونية العامة كلية عند تفسير قانون العمل :

لا تعني الطبيعة الخاصة لقانون العمل، استبعاد المبادئ القانونية العامة استبعاداً كاملاً عند تفسير نصوصه، لأن الالتجاء إلى هذه القواعد مرغوب فيه إذا كان يؤدي إلى حلول نافعة من الوجهة الاجتماعية فالأحكام العامة للمسؤولية مثلاً تفيد في سد الثغرات التي توجد بتشريعات العمل.

(١) مدونة الفكهاني ج ١/١ الطبعة الثانية ص ٤٧ وما بعدها.

(٢) حلمي مراد ص ٤٠ وما بعدها - على العريف ص ٩ - إيهاب إسماعيل ص ٤١.

إنما يجب عند تطبيق هذه القواعد مراعاة ما يأتي:

- ١- ألا يؤخذ من المبادئ القانونية العامة إلا ما يعد متفقاً وحسن علاقات العمل، والأسس التي يقوم عليها قانون العمل.
- ٢- أن تعطى الأولوية للعرف والقواعد المكملة لتشريعات العمل على القواعد القانونية العامة، إذا كانت هذه الأخيرة لا تحقق ما يحققه ذلك العرف من أهداف خاصة مرعية في قانون العمل^(١).



(١) حلمي مراد ص ٤٠ وما بعدها - على العريف ص ٩ - إيهاب إسماعيل ص ٤١.

(المادة الثانية)

تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق.

وتعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

الشرح

٤- سريان الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال :

تبقى الفقرة الأولى من المادة على الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال، فتظل هذه الأحكام سارية، ولكنه إبقاء مؤقت بإبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام قانون العمل، فعندئذ تسري هذه الاتفاقيات الجماعية، ويعتبر التشريع الخاص ملغي من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجماعية.

والمقصود بالتشريعات الخاصة المشار إليها التشريعات التي تطبق على بعض فئات العمال مثل القانون رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩١ (قطاع الأعمال) والقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (القطاع العام) والقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بشأن ضمانات حوافر الاستثمار.

وعموماً كل قانون خاص بفئة من فئات العمال.

والقصد من ذلك هو توحيد القواعد التي تحكم علاقات العمل وترك ما عدا ذلك لاتفاقيات العمل الجماعية^(١).

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون.

وتبرم هذه الاتفاقيات الجماعية وتنفذ طبقاً للأحكام الواردة بالبواب الثالث من الكتاب الرابع من القانون كما سنرى^(١).

٥- المزايا الواردة بالتشريعات الخاصة تعتبر الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه :

تقضي الفقرة الثانية من المادة بأن تعتبر المزايا الواردة بتلك التشريعات (التشريعات الخاصة ببعض فئات العمال) الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه.

ومفاد ذلك أنه لا يترتب على إبرام الاتفاقية الجماعية وإلغاء التشريع الخاص، الانتقاص من المزايا التي كان يتمتع بها عمال هذه الفئة في ظل التشريع الخاص الملغى. وإنما يجب أن تقدم الاتفاقية الجماعية مزايا تزيد على تلك الواردة بالقانون الخاص، أو على الأقل لا تقلل من المزايا المقررة للعمال بموجبها عن تلك الواردة بالقانون الخاص، فالمزايا الواردة بالقانون الخاص تمثل الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه في إبرام الاتفاقية الجماعية.

(١) وحال مناقشة المادة بمجلس الشعب اقترح العضوان الدكتور محمد إسماعيل الددع ومحمد حيدر بغدادي تحديد مدة لإبرام عقود الاتفاقيات الجماعية هي مدة لا تزيد على ستة أشهر من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية. وقد رد على ذلك العضو حسين مجاور (ممثل الهيئة البرلمانية للحزب الوطني الديمقراطي) بأنه:

«لا نستطيع تحديد مدة للاتفاقيات فلا يمكن أن نقول في خلال ثلاثة أشهر تنتهي كل الاتفاقيات أو في خلال ستة أشهر لا، هذه مرتبطة بنظم ولوائح وخطط إنتاجية في الشركات الموجودة .. الخ» ولم يوافق المجلس على الاقتراح.

(مطبوعة مجلس الشعب الطبعة المؤقتة ٢٧/١١/٢٠٠٢)

(المادة الثالثة)

يستحق العاملون الذين يسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧%) من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة^(١).

الشرح

٦- تعريف العلاوة الدورية :

العلامة الدورية بصفة عامة هي مبلغ نقدي، يضاف إلى أجر العامل في موعد دوري، غالباً ما يكون أول يناير من كل عام، ولذلك يطلق عليها «العلامة السنوية». وهي قد تحدد برقم ثابت يضاف إلى أجر العامل (خمس أو عشرة جنيهات مثلاً) أو بنسبة مئوية من أجر العامل^(٢).

(١) تقابل هذه المادة (المادة ٤٢) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) إذ تنص على أن:

«مع عدم الإخلال بأي نظام أفضل يمنح العاملون بالمنشأة التي يعمل بها خمسة عمال فأكثر من تاريخ صدور هذا القانون أو من تاريخ التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ علاوة دورية سنوية لا تقل عن ٧% من الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي بحد أدنى جنيهان و بحد أقصى سبعة جنيهات وذلك لمدة عشرين عاماً من تاريخ استحقاق أول علاوة تطبيقاً لحكم هذه المادة.

وبجوز لصاحب العمل حرمان العامل من كل العلاوة السنوية أو من جزء منها وذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٥٩ من هذا القانون التي تحدد الضوابط السلوكية والوظيفية لأنظمة صرف العلاوة الدورية».

(٢) الدكتور أحمد حسن البرعي الوسيط في القانون الاجتماعي الجزء الثاني شرح

عقد العمل الفردي طبعة ٢٠٠٣ ص ١٨٧ وما بعدها.

٧- استحداث العلاوة الدورية السنوية في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

استحدث قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تقرير علاوة دورية سنوية، وذلك في المادة (٤٢) من القانون، وهذه المادة إضافتها إلى مشروع القانون لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب وذلك حتى يواجه العاملون بالقطاع الخاص أعباء المعيشة ومساواة لهم بالعاملين بالحكومة والقطاع العام^(١). وسنرى أن هناك بعض الفروق بين العلاوة التي قررها القانون الملغي وتلك التي نص عليها القانون الحالي.

٨- العمال المستحقون للعلاوة:

تنص المادة الثالثة في صدرها على أن:

«يستحق العاملون الذين يسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية....».

ومفاد ذلك أن العلاوة السنوية الدورية تستحق لكل العمال الذين يخضعون لأحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

فطالما خضع العامل لأحكام قانون العمل فإنه يفيد من العلاوة الدورية. ولذلك لا تسري العلاوة السنوية الدورية مثلاً على عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم وأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً (م ٤ من القانون). إلا أنه لا يهم عدد العمال الذين يعملون بالمنشأة فتسري العلاوة السنوية الدورية أياً كان عدد العمال الذين يعملون بالمنشأة.

وهذا على خلاف الحال في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إذ كانت المادة (٤٢) منه تقصر العلاوة السنوية الدورية على العاملين بالمنشأة التي يعمل بها خمسة عمال فأكثر.

(١) تقرير لجنة القوى العاملة عن الاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

والمعنى الفني للمنشأة أنها الوحدة الإنتاجية الفنية، وهي تختلف عن المشروع وهو الوحدة الاقتصادية للإنتاج، إذا كان المشروع لا يتكون من منشأة واحدة، إنما يضم عدة منشآت.

ويعرف المشروع بأنه كل تنظيم يقوم أساساً لإنتاج مال أو خدمة للسوق ويكون مستقلاً من الناحية المالية عن كل التنظيمات الأخرى - أما المنشأة فهي الوحدة الإنتاجية له، وهي لا تتمتع بالاستقلال في مواجهة المشروع. إذ أنها مملوكة له ويمكن للمشروع الواحد أن يمتلك أكثر من منشأة.

فالمنشأة ليس لها استقلال مالي ولا استقلال إداري. وعلى ذلك فإن مديرها وإن كان له قدر من الحرية فيما يتعلق بالجزئيات خاضع بصفة عامة لمدير المشروع^(١).

ونؤيد ما ذهب إليه بعض الفقهاء من أن المشرع لم يقصد بالمنشأة معناها الفني بل قصد بها المشروع، فإن كان لصاحب العمل مشروع واحد يضم عدة منشآت فيشترط لانطباق النص واستحقاق العلاوة أن يبلغ عمال هذه المنشآت جميعاً خمسة، ولو كان لا يعمل في كل منشأة تتبعه سوى عامل واحد، ولكن إذا كان لصاحب العمل عدة مشروعات فالعبرة بعمال كل مشروع على حدة، لا بمجموع العمال الذين يستخدمهم في مشروعاته المختلفة، وسند هذا الرأي أن الشارع جعل مناط الالتزام بدفع العلاوة هو القدرة المالية لصاحب العمل الذي رأى استخدام خمسة عمال دليلاً عليها، وهذا ما يتوافر في المشروع الذي يستخدم هذا العدد، ولو في منشآت متعددة.

ولكنه لا يقوم في المشروعات المختلفة ولو كانت ملكاً لشخص واحد، لأنها مشروعات صغيرة كل منها مستقل تماماً عن الآخر ولا دلالة لها على قدرته

(١) الدكتور رفعت المحجوب الاقتصاد السياسي - الجزء الأول طبعة ١٩٥٦

المالية، فضلاً عن أن خطاب القانون يتوجه إلى المشروع الذي يبلغ عدد عماله خمسة لا إلى صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عمال. والبادي من المناقشات التي دارت عن المادة بمجلس الشعب أنها تساند هذا الرأي^(١).

ونحن لا نقر الشارع في قصره العلاوة الدورية على المشروعات التي يعمل بها خمسة عمال على الأقل، فطالما اقتنع الشارع - بحق - أن تقرير العلاوة الدورية السنوية للعمال هو أمر حيوي لهم حتى يتمكنوا من مواجهة أعباء المعيشة إزاء الزيادة المضطردة في الأسعار فكان يتعين عليه تعميم هذه العلاوة على كافة المشروعات أياً كان عدد العمال الذين يعملون بها، فضلاً عن أنه إذا كان الشارع ينظر إلى القدرة المالية لأصحاب المشروعات الصغيرة فإن الكثير من هذه المشروعات يحقق أرباحاً تفوق بعض المشروعات الكبرى، كما كان في مكنة الشارع تقرير العلاوة لعمال هذه المشروعات مع ربطها بالربح الذي تحققه^(٢).

(١) فقد اقترح العضو ماهر عبد الصالحين أثناء مناقشة المادة بمجلس الشعب حذف عبارة «مع عدم الإخلال بأي نظام أفضل يمنح العاملون بالمنشأة التي يعمل بها خمسة عمال فأكثر» من النص، وأثناء تعقيب مقرر لجنة القوى العاملة على هذا الاقتراح استعمل لفظ «مشروع» مرتين. (أنظر في التفصيل في الهامش التالي).

(٢) وأثناء مناقشة المادة بمجلس الشعب اقترح العضو ماهر عبد الصالحين حذف عبارة «مع عدم الإخلال بأي نظام أفضل يمنح العاملون بالمنشأة التي يعمل بها خمسة عمال فأكثر...» قائلاً «وأتساءل عن الحكمة في عدم صرف العلاوة الدورية إلا إذا كان عدد العاملين بالمنشأة خمسة عمال فأكثر، حيث أن هناك بعض العمال يعملون طبقاً لعقود فردية، وعلى سبيل المثال فإذا كان هناك محل تجاري يعمل به اثنان من العمال أو ثلاثة أو أربعة، فطبقاً لهذا النص يحرمون =

٩- تاريخ سريان العلاوة الدورية السنوية :

إذا كان العامل يعمل بالمنشأة في تاريخ العمل بالقانون (٢٠٠٣/٧/٧) فإنه يستحق العلاوة الدورية السنوية بعد مضي سنة من هذا التاريخ. أما إذا كان العامل قد عين بعد صدور القانون، فإنه يستحق العلاوة الدورية السنوية بعد مضي سنة من تاريخ تعيينه.

ويستبعد القول بأن هذه العلاوة تمنح للعمال الذين يشتغلون بالمنشأة عند العمل بالقانون لأن المادة جعلت هذه العلاوة سنوية أي تصرف كل سنة والسنة ٣٦٥ يوماً.

ولو كان الشارع يقصد صرفها فور العمل بالقانون لنص على حكم وقتي بذلك^(١).

١٠- مقدار العلاوة الدورية السنوية :

يجب ألا يقل مقدار العلاوة الدورية السنوية عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

= من العلاوة الدورية، ومن أجل ذلك تقدمت باقتراح حذف العبارة التي أشرت إليها، لأنه لا مبرر لأن يحرم العامل بالقطاع الخاص من منح العلاوة الدورية التي يستحقها».

وقد أجاب مقرر لجنة القوى العاملة على هذا الاقتراح قائلاً:

«لقد كان هذا الموضوع مثار مناقشات طويلة واستغرق عدة اجتماعات بين الاتحاد العام للعمال وبين اتحاد الصناعات، واتحاد الغرف التجارية واتحاد الغرف السياحية، والمنظمات المختلفة. وأثير جدل شديد عند مناقشة هذه المادة في لجنة القوى العاملة، وفي النهاية ووفق على منح العلاوة الدورية ولكن بشرط ألا يقل عدد العاملين بالمنشأة عن خمسة عمال لأنه من غير المتصور أن يكون هناك صاحب عمل وليكن مطعم فول - على سبيل المثال - لديه عامل واحد فقط ويعطي له علاوة دورية ٧% من الأجر بحد أقصى ٧ جنيهاً لمدة....».

(١) علي عوض حسن ص ٢٢٢.

وليس لهذه العلاوة حد أقصى أو حد أدنى. وذلك على خلاف المادة ٤٢ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذي كان يجعل لها حداً أدنى قدره جنيهان واحد أقصى قدره سبعة جنيهاً.

ويقصد بالأجر طبقاً للبند (ط) من المادة (٥) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي الساري في تاريخ صدور قانون العمل «قبل تعديله بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤» «كل ما يحصل عليه العامل من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء كان محدداً بالمدة أو الإنتاج أو بهما معاً بما في ذلك العمولات والوهبة متى كانت هناك قواعد تسمح بضبطها، مضافاً إليه البدلات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات. ولا تعتبر البدلات المرتبطة بالوظيفة أو العمل، والأجور الإضافية والمنح، والمكافآت التشجيعية، ونصيب المؤمن عليهم في الأرباح من قبيل الأجر».

إلا أن هذه الفقرة عدلت بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤.

وتوسع المشرع كثيراً في تحديد عناصر الأجر، إذ نصت الفقرة بعد تعديلها على أنه يقصد بالأجر «كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل:

(١) الأجر الأساسي ويقصد به:

(أ)

(ب) الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البندين (ب، ج) من المادة (٢) مع مراعاة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى المنصوص عليه في الجداول المشار إليها في البند (أ) وألا يزيد عن ٣٠٠٠ جنيه سنوياً.

وإذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجراً أساسياً، وذلك في حدود الحد الأقصى المشار إليه.

٢) الأجر المتغير: ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص:

- (أ) الحوافز.
- (ب) العمولات.
- (ج) الوهية.
- (د) البدلات ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك.
- (هـ) الأجور الإضافية.

(و) التعويض عن جهود غير عادية.

(ز) إعانة غلاء المعيشة.

(ح) العلاوات الاجتماعية.

(ط) العلاوة الاجتماعية الإضافية.

(ي) المنح الجماعية.

(ك) المكافأة الجماعية.

(ل) نصيب المؤمن عليه في الأرباح.

(م) ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي.

ويصدر وزير التأمينات قراراً بقواعد حساب عناصر هذا الأجر.

وتحسب العلاوة الدورية السنوية بنسبة لا تقل عن ٧% من الأجر المشار إليه، إلا إذا كان هناك نظام أفضل للعامل، سواء كان هذا النظام منصوصاً عليه بعقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة المنشأة كأن يقرر هذا النظام منح العلاوة الدورية في مدة تقل عن سنة أو يحدد لها قيمة أكبر، فإن هذا النظام هو الذي يتبع ويستمر تطبيقه طالما أنه أصلح للعمال، كما أن رئيس المشروع يستطيع أن يقرر لعماله علاوة أكبر في قدرها أو أيسر في شروطها لأن أحكام القانون فيها تعتبر حداً أدنى لما يجب إعطاؤه^(١).

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن
أفضلية النظام الآخر تتحدد من طبيعته وما حواه من قواعد وأحكام وأنه لا
يجوز ترك الخيار بين العلاوة الدورية المقررة بمقتضى هذه المادة والنظام
الآخر لإرادة العامل كما لا يجوز له الجمع بين مزايا النظامين.

(فتوى رقم ٧٥٦ في ١٩٨٥/٧/٤ جلسة ١٩٨٥/٦/١٢ - ملف رقم

(١٠١٨/٤/٨٦

ولما كانت هذه العلاوة نسبة معينة من الأجر فإنها تزيد من عام إلى آخر
بزيادة الأجر^(١).

١١- مقدار العلاوة السنوية الدورية وقتي :

حدد النص مقدار العلاوة السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر
الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية وذلك حتى
يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة.
وعلى ذلك فإنه يجوز للمجلس القومي للأجور المنصوص عليه بالمادة ٣٤
من القانون زيادة هذه العلاوة أو إنقاصها حسبما يترأى له وحسب مقتضيات
السوق، وذلك بقرار منه.

١٢- عدم وضع حد أقصى لمدة العلاوة السنوية الدورية :

لم تضع المادة حداً أقصى لمدة استحقاق العلاوة السنوية الدورية، وإنما
يستحقها العامل طوال مدة بقائه في الخدمة.
وكان القانون الملغي يضع حداً أقصى لمدة منح العلاوة السنوية الدورية،
بعشرين عاماً.

(١) جمال زكي ص ٤١٥.

وكان هذا التحديد محل نقد في مجلس الشعب حال مناقشة المادة، لأنه يترتب عليه تجميد أجور العمال بعد منحهم ٢١ علاوة فقط، وقد يكون الكثير منهم ما زال في سن الأربعين الأمر الذي يخشى منه ضعف الحافز على العمل لديهم^(١).



(١) فأثناء مناقشة مشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مناقشة مبدئية بمجلس الشعب اعترض بعض الأعضاء على وضع حد أقصى لاستحقاق العلاوة الدورية (العضوان توفيق زغلول وعبد الباري سليمان وانضمت إليهما العضوة امتثال الديب) فقرر العضو توفيق زغلول أنه «ولكننا نعلم أن الأجور تتصاعد ومن ثم فإنه ينبغي ألا يرد نص في الاقتراح، يقضي بوقف منح العلاوة الدورية للعامل بعد ٢٠ عاماً، لأن ذلك سيشكل قيداً في القانون بعد إصداره، ومما لاشك فيه أن هذا الاقتراح سيؤدي إلى منع المقاولين من الاتجار في العمالة، لهذا فإنني أقترح أن يكون منح العلاوة الدورية بصورة مطلقة وألا يتوقف منحها بعد مضي عشرين عاماً، وأنني أطلب من الحكومة الموافقة على صرف العلاوة الدورية مدة خدمة العامل، وهي لا تشكل عبئاً فهي تتراوح بين جنييه وجنيهين أو ثلاثة جنيهات والعلاوة لا تقيد في ظل القانونين رقمي ٤٧، ٤٨ لسنة ١٩٧٨ للحكومة والقطاع العام إلا عند الوصول إلى الحد الأقصى، وفي الإمكان أن يكون هذا الأمر في الاقتراح».

(مضبطة مجلس الشعب الطبعة المؤقتة - الجلسة ٦٦ بتاريخ ١٩٨١/٦/٢٠ ص ١٥ وما بعدها).

(المادة الرابعة)

لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابقة لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه^(١).

الشرح

١٣- الإبقاء على حقوق العمال السابقة :

حرص المشرع على النص بالمادة (٤) على أن أحكام قانون العمل الجديد لا تخل بحقوق العمال السابق الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه.

ومن التشريعات التي تعنيها المادة والتي استمد منها العمال حقوقهم الأوامر العسكرية والقوانين التي فرضت حداً أدنى لأجور العمال وقررت إعانة غلاء معيشة أو علاوات لهم. ولا شك أن من شأن ذلك عدم المساس بالمراكز القانونية والحقوق المكتسبة لبعض العمال.



(١) تقابل هذه المادة المادة الرابعة من قانون إصدار القانون الملغي وكانت تنص على أن:

« لا تخل أحكام هذا القانون بحقوق العمال السابقة الحصول عليها من أجر وإعانة غلاء المعيشة وغير ذلك من مزايا مستمدة من أحكام والقرارات السابقة على العمل بأحكام القانون المرافق ».

(المادة الخامسة)

تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي:

(أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة، على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق هذا القانون.

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير القوى العاملة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر^(١).

الشرح

١٤- أيلولة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات القانون إلى وزارة القوى العاملة والهجرة:

نقضي القواعد العامة بأن يكون تنفيذ عقوبات الغرامات لمصلحة الخزانة العامة بحيث تدخل في إيرادات ميزانية الدولة دون تخصيصها لاعتماد معين.

(١) تقابل المادة (٥) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) وكانت تنص على أن: «تؤول إلى وزارة القوى العاملة والتدريب جميع المبالغ المحكوم بها من مخالفات أحكام هذا القانون، ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي:

(أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال يوزع بينها بقرار يصدر من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

ولكن رأى الشارع الخروج عن هذه القواعد العامة بشأن الغرامات المحكوم بها عن المخالفات التي تقع لأحكام قانون العمل^(١). فنص في هذه المادة على أن تؤول هذه الغرامات إلى وزارة القوى العامة والهجرة، وقد حدا الشارع إلى ذلك أن المخالفات التي يرتكبها أصحاب الأعمال لا تتصل بعامل أو بفريق من العمال مباشرة وبالذات وإنما ترتبط بالمصلحة الجماعية للعمال، فيكون إفادة العمال بهذه الغرامات من قبيل التعويض لهم.

وقد كان هذا الحكم مقررًا بالمادة (٥) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي)، وجاء عنه بالمذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون المذكور أنه:

«ولما كانت المخالفات التي يرتكبها أصحاب الأعمال لنصوص القانون لا تتصل بعامل أو بفريق من العمال مباشرة وبالذات وإنما ترتبط بالمصلحة الجماعية للعمال لذا فقد نص قانون الإصدار على أن حسيطة أموال الغرامات المحكوم بها عن مخالفات القانون تؤول إلى وزارة القوى العاملة لكي تتولى إنفاقها في الوجوه النافعة لجماهير العمال .. الخ»^(٢).

(١) العقوبات في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - مقال للدكتور على العريف - مجلة المحاماة السنة ٥٠ العدد السادس يونيو ١٩٧٠ ص ٥٩.

(٢) وقد استحدث هذا النص بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي فقد نصت المادة ١١ من قانون إصداره على أنه: «مع عدم الإخلال بأحكام المادة ١١٨ من القانون المرافق تؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام هذا القانون لتقوم بصرفها في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه»، وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون «وقد استحدثت المادة ١١ حكماً جديداً في الإقليمين بمقتضاه تؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام هذا القانون لتقوم بصرفها في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بقرار منه وهو ما سبق أن أخذ به قانون التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتوظيفهم».

ويترتب على ذلك أنه لا يجوز إضافة هذه الغرامات إلى الإيرادات العامة للدولة، بحيث يمكن تخصيصها لميزانية وزارة أخرى أو أي جهة. وحكم المادة ينصرف إلى الغرامات المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل فقط، فلا يمتد من ناحية: إلى الغرامات التي يحكم بها عن مخالفات أحكام القوانين الأخرى المرتبطة بقانون العمل، ما لم تنص هذه القوانين صراحة على ذلك.

فلا يجوز تطبيق هذا النص مثلاً على الغرامات التي يحكم بها عن مخالفات أحكام القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن تقرير إعانة غلاء المعيشة للعاملين بالقطاع الخاص، أو القانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ في شأن تقرير علاوة استثنائية بالقطاع الخاص.

ولا يمتد من ناحية أخرى إلى التعويضات التي يقضي بها للعمال عن مخالفات أصحاب العمل لأحكام القانون.

= وجاء عنه بالمذكرة الإيضاحية لمشروع القانون الحالي أنه:

«وفيما يتعلق بأموال الغرامات، اتجه رأي المشرع ابتداءً، إلى توزيعها منصفة بين النقابات ووزارة القوى العاملة، حرصاً على زيادة النقابات بما يمكنها من مواجهة أعبائها في المرحلة المقبلة.

ولكن الحوار بين ممثلي اتحاد نقابات العمال والحكومة، أسفر عن العودة إلى الحكم المقرر بموجب المادة الخامسة من مواد إصدار القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وذلك لأن أموال الغرامات - وباعتبارها من المصادر الأساسية لميزانية وزارة القوى العامة والتشغيل - تستخدم لدعم خدمات التفتيش والسلامة والصحة المهنية وهو ما يعتبر من أهم مجالات حماية أو رعاية القوى العامة ولذلك رؤى بعد اتفاق ممثلي الحكومة والنقابات الإبقاء على نفس الأحكام المقررة في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١».

١٥- كيفية إنفاق المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام القانون :

حددت المادة كيفية إنفاق المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل بعد أيلولتها إلى وزارة القوى العاملة والهجرة كالآتي:

- (١) ثلثا المبلغ، للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة.
- وقد حدد النص الأوجه التي يتم الصرف عليها بالأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين^(١) والمشاركين في تطبيق هذا القانون.

(١) وكانت الفقرة الأولى من المادة كما وردت بمشروع الحكومة الذي أقره مجلس الشورى تنص على أن: «تؤول إلى وزارة القوى العاملة والهجرة جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون المرافق، وتستنزى منها المبالغ المقررة للتحصيل طبقاً للنسب التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة ويكون التصرف فيما يتبقى منها على الوجه الآتي» إلا أن مجلس الشعب أدخل تعديلين على هذه الفقرة:

التعديل الأول: حذف عبارة «وتستنزى منها المبالغ المقررة للتحصيل طبقاً للنسب التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة».

التعديل الثاني: تعديل بقية الفقرة على النحو التالي: «ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي».

كما أضاف مجلس الشعب إلى نهاية الفقرة (أ) من المادة عبارة «على الأغراض الاجتماعية وتحفيز العاملين والمشاركين في تطبيق القانون».

وكان هذان التعديلان بناء على طلب الحكومة تلبية لرغبة بعض أعضاء مجلس الشعب «مضبطة مجلس الشعب - الفصل التشريعي الثامن - دور الانعقاد العادي الثالث - الجلسة الرابعة صباح يوم ١٧/١١/٢٠٠٢ ص ٣٠ وما بعدها».

(٢) ثلث المبالغ، للإنفاق على المؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر يوزع بينها بقرار يصدر من وزير الدولة للقوى العامة والهجرة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال. وسبب هذا التخصيص أن المؤسسات الثقافية العمالية والمؤسسات الاجتماعية العمالية، تؤدي خدمات ثقافية واجتماعية لمجموع العمال. ويجب أن يصدر قرار وزير القوى العامة والهجرة بتوزيع هذه النسبة على المؤسسات المذكورة بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال فلا يكفي إذن مجرد استطلاع رأي الاتحاد. وإذا صدر القرار دون هذه الموافقة كان باطلاً. وقد صدر تنفيذاً لهذه المادة القرار الوزاري رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ثم ألغى هذا القرار بالقرار الوزاري رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨. كما صدر القرار الوزاري رقم ١٣٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات ثم ألغى هذا القرار بالقرار الوزاري رقم ٩٩ لسنة ٢٠٠٨. وننشر هذه القرارات جميعاً فيما يلي:



قرار وزير القوى العامة والهجرة

رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ (الملغي)

بشأن التصرف في حصة المبالغ المحكوم بها

عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى المادة الخامسة من قانون إصدار قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بالنسبة للمادة الثانية من هذا

القرار؛

قرر

(المادة الأولى)

تقوم وزارة القوى العامة والهجرة بإيداع حصة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل في حساب خاص بأحد بنوك القطاع العام يتم الصرف منه وفقاً لأحكام هذا القرار.

(المادة الثانية)

يخصص ثلث حصة هذه المبالغ على النحو التالي:

- (٧٠%) للمؤسسة الثقافية العمالية.
- (٣٠%) للمؤسسة الاجتماعية العمالية.

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٧٢ (تابع) في ٢/٨/٢٠٠٣.

(المادة الثالثة)

يخصص ثلثا حصة هذه المبالغ على الوجه الآتي :

- (أ) نسبة (٢٠%) من هذه المبالغ للصرف على العاملين بمديرية القوى العاملة والهجرة الذين يقومون بأعمال التفتيش الدوري وتحرير المحاضر ومتابعة وتحصيل المبالغ المحكوم بها وتصرف هذه النسبة للعاملين بكل مديرية حسب الحصة الواردة منها.
- (ب) نسبة (٣%) للعاملين بديوان عام وزارة القوى العامة والهجرة الذين يشاركون في إعداد التشريعات العمالية ومراقبة ومتابعة أعمال النشر وفي تحصيل وصرف الحصة المشار إليها.
- (ج) نسبة (٥%) للعاملين بالأقسام الجنائية والحسابات بالمحاكم بوزارة العدل والتي يتم تحويلها بمعرفتهم للحساب الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى من هذا القرار.
- (د) نسبة (٣%) للعاملين بالتفتيش بأقسام ومراكز الشرطة التابعين لوزارة الداخلية وذلك كحافز لهم على سرعة تحصيل المبالغ المحكوم بها في قضايا مخالفات قانون العمل ويتم استخراج الشيك باسم الإدارة العامة لمباحث تنفيذ الأحكام بوزارة الداخلية بعد تسوية الشيكات الواردة بحساب الوزارة.
- (هـ) باقي الحصة تخصص للصرف منها في الأوجه التالية:
- (١) المساهمة في تكاليف الندوات والمؤتمرات والدورات الدراسية المصرية والعربية والمشروعات العمالية والثقافية التي تخدم أهداف الوزارة والمديريات.
 - (٢) المساهمة في تأثيث وتجهيز قاعات الاجتماعات بالديوان العام والاستراحات بالمديريات.

- (٣) صرف المكافآت التشجيعية والحوافز وبدل جلسات ولجان العاملين بديوان عام الوزارة، وكذا مكافآت لغير العاملين مقابل خدماتهم لأنشطة الوزارة المختلفة.
- (٤) دعم تكاليف استقبال وضيافة الوفود العربية والأجنبية وتقديم الهدايا التذكارية وكذا تكاليف وفود الوزارة لدي الدول الأجنبية.
- (٥) تعزيز بنود وأنواع الباب الأول والثاني بموازنة الديوان العام في حدود المحصل الفعلي من هذه الأموال.
- (٦) صرف الإعانات اللازمة لعمال الديوان العام والمديريات والمركز القومي لدراسات الأمن الصناعي في المناسبات الدينية والأعياد.
- (٧) صرف منح ومساعدات في أوجه الرعاية الاجتماعية والصحية للعاملين بالديوان العام والمديريات.

(المادة الرابعة)

يتم الصرف على البنود السابقة بناءً على عرض الجهة المعنية وموافقة وزير القوى العاملة والهجرة عليها وفقاً للائحة التنفيذية التي يصدرها في هذا الشأن.

(المادة الخامسة)

تشكل لجنة مركزية لمتابعة الموقف من تنفيذ الأحكام عن مخالفات قانون العمل، وذلك على النحو التالي:

- رئيس قطاع ديوان عام الوزارة رئيساً
- رئيس الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير عضواً
- رئيس الإدارة المركزية المختص بالوزارة عضواً
- رئيس الإدارة المركزية للأمانة العامة عضواً
- ممثل عن وزارة العدل عضواً
- مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل عضواً
- ويكون مدير عام الإدارة لتفتيش العمل مقرراً لهذه اللجنة.

(المادة السادسة)

تلغى القرارات السابقة وما يتعارض مع أحكام هذا القرار .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في ٢٠٠٣/٧/١٤.

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨

بشأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها

عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (١)

وزيرة القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى المادة الخامسة من قانون إصدار العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٥ لسنة ١٩٩٦ بتنظيم وزارة القوى

العاملة والهجرة؛

وعلى القرار رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى موافقة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر بالنسبة للمادة الثانية من هذا

القرار؛

قرر:

(المادة الأولى)

تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة بإيداع حصيلة المبالغ المحكوم بها عن

مخالفات أحكام قانون العمل في البنك المركزي ويتم التصرف منها وفقاً لأحكام

هذا القرار.

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٠٣ (تابع) في ٦ مايو سنة ٢٠٠٨.

(المادة الثانية)

يخصص ثلث حصة هذه المبالغ، على النحو التالي :

- (٧٠%) للمؤسسة الثقافية العمالية.
- (٣٠%) للمؤسسة الاجتماعية العمالية.

(المادة الثالثة)

يخصص ثلثا حصة هذه المبالغ، على الوجه التالي :

(أ) نسبة (٥٠%) من هذه المبالغ للصرف على العاملين بمديرية القوى العاملة والهجرة الذين يقومون بأعمال التفتيش الدوري وتحرير المحاضر ومتابعة وتحصيل المبالغ المحكوم بها وتصرف هذه النسبة للعاملين بكل مديرية حسب الحصة الواردة منها.

(ب) نسبة (١٥%) للعاملين بديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة الذين يشاركون في إعداد التشريعات العمالية ومراقبة ومتابعة أعمال النشر وفي تحصيل وصرف الحصة المشار إليها.

(ج) نسبة (٥%) للعاملين بالأقلام الجنائية والحسابات بالمحاكم بوزارة العدل والتي يتم تحويلها بمعرفتهم للحساب الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى من هذا القرار.

(د) نسبة (٣%) للعاملين بالتفتيش بأقسام ومراكز الشرطة التابعين لوزارة الداخلية وذلك كحافز لهم على سرعة تحصيل المبالغ المحكوم بها في قضايا مخالفات قانون العمل ويتم استخراج الشيك باسم الإدارة العامة لمباحث تنفيذ الأحكام بوزارة الداخلية بعد تسوية الشيكات الواردة بحساب الوزارة.

(هـ) باقي الحصة تخصص للصرف منها في الأوجه التالية :

(١) المساهمة في تكاليف الندوات والمؤتمرات والدورات الدراسية المصرية والعربية والمشروعات العمالية والثقافية التي تخدم أهداف الوزارة والمديريات.

- (٢) المساهمة في تأثيث وتجهيز قاعات الاجتماعات بالديوان العام والاستراحات بالمديريات.
- (٣) صرف المكافآت التشجيعية والحوافز وبدل جلسات ولجان العاملين بديوان عام الوزارة، وكذا مكافآت لغير العاملين مقابل خدماتهم لأنشطة الوزارة المختلفة.
- (٤) دعم تكاليف استقبال وضيافة الوفود العربية والأجنبية وتقديم الهدايا التذكارية وكذلك تكاليف وفود الوزارة لدى الدول الأجنبية.
- (٥) تعزيز بنود وأنواع الباب الأول والثاني بموازنة الديوان العام في حدود المحصل الفعلي من هذه الأموال.
- (٦) صرف الإعانات اللازمة لعمال الديوان العام والمديريات والمركز القومي لدراسات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- (٧) صرف منح ومساعدات في أوجه الرعاية الاجتماعية والصحية للعاملين بالديوان العام والمديريات.

(المادة الرابعة)

يتم الصرف على البنود السابقة بناء على عرض الجهة المعنية وموافقة وزير القوى العاملة والهجرة عليها وفقاً لللائحة التنفيذية التي يصدرها في هذا الشأن.

(المادة الخامسة)

تشكل لجنة مركزية لمتابعة الموقف من تنفيذ الأحكام عن مخالفات قانون العمل، وذلك على النحو التالي :

- رئيس قطاع ديوان عام الوزارة رئيساً
- رئيس الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير عضواً
- رئيس الإدارة المركزية المختص بالوزارة عضواً

رئيس الإدارة المركزية للأمانة العامة عضواً
ممثل عن وزارة العدل عضواً
ممثل عن وزارة الداخلية عضواً
مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل عضواً
ويكون مدير عام الإدارة العامة لتفتيش العمل مقررًا لهذه اللجنة.

(المادة السادسة)

يلغى القرار رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣.

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في ٢٠٠٨/٥/٥

وزيرة القوى العاملة والهجرة

عائشة عبد الهادي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٣٣ لسنة ٢٠٠٣ (الملغي)

بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الإطلاع على الدستور؛

وعلى نص المادة الخامسة من مواد إصدار قانون العمل رقم ١٢ لسنة

٢٠٠٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٦ بتشكيل الوزارة؛

وعلى القرار الوزاري رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التصرف في حصيلة

المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل المشار إليه؛

قرر

(المادة الأولى)

يتم توزيع نسبة الـ (٢٠%) الواردة بالبند (أ) من المادة (٣) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ من حصيلة أموال الغرامات لكل مديرية والمخصصة للعاملين بمديريات القوى العاملة والهجرة الذين يقومون بأعمال التفتيش الدوري وتحرير المحاضر ومتابعة تحصيل المبالغ المحكوم بها وذلك على النحو التالي:

بالنسبة للمديريات التي تتبعها مناطق يتم التوزيع على النحو

التالي:

أ) ديوان المديرية:

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٧٢ (تابع) في ٢ أغسطس سنة ٢٠٠٣.

- * مدير المديرية (٥%).
- * وكيل المديرية (٤%).
- * الشئون المالية والإدارية (١%).
- ب) المنطقة الفرعية:
 - * مدير المنطقة (٧%).
 - * مدير إدارة رعاية القوى العاملة (٤%).
 - * الموجه المسئول (٣%).
- ج) المكاتب الميدانية (٦٤%)
- د) متابعة الأحكام بالمديرية والمنطقة والمكتب (١٢%).

أما بالنسبة للمديريات التي لا تتبعها مناطق فرعية يتم التوزيع

على النحو التالي:

- أ) ديوان المديرية:
 - * مدير المديرية (٧%).
 - * وكيل المديرية (٦%).
 - * مدير إدارة رعاية القوى العاملة (٤%).
 - * الموجه الفني (٣%).
 - * الشئون المالية والإدارية (١%).
 - ب) المكاتب الميدانية (٦٧%).
 - ج) متابعة الأحكام بالمديرية والمكاتب (١٢%).
- على أن يراعى الحد الأقصى للمبالغ التي يتم صرفها لكل من مدير المديرية ووكيل المديرية على النحو التالي:**

- * مبلغ (١٨٠٠) جنيه سنوياً لمدير المديرية بدرجة وكيل وزارة.
- * مبلغ (١٣٤٤) جنيهاً سنوياً لمدير المديرية بدرجة مدير عام.

- * مبلغ (١٠٩٢) جنيهاً سنوياً لوكيل المديرية بدرجة مدير عام.
- * مبلغ (٨٦٤) جنيهاً سنوياً لوكيل المديرية بالدرجة الأولى.

(المادة الثانية)

نسبة الـ (٣%) والواردة بالبند (ب) من المادة الثانية من القرار المشار إليه والمخصصة للعاملين بديوان عام الوزارة الذين يشاركون في إعداد التشريعات العمالية ومراقبة ومتابعة أعمال النشر وفي تحصيل وصرف الأموال المشار إليها على الإدارات المذكورة بعد ذلك بواقع ٢٠ جنيهاً للفرد شهرياً.

- (١) العاملون بالإدارة العامة للشئون المالية (إدارة الحسابات والميزانية).
- (٢) العاملون بالإدارة العامة لشئون العاملين (الاستحقاقات).
- (٣) العاملون بالإدارة العامة لتفتيش العمل.
- (٤) العاملون بإدارة رعاية عمل الأطفال.
- (٥) العاملون بالإدارة العامة لعلاقات العمل.
- (٦) العاملون بالإدارة العامة للشئون القانونية.

(المادة الثالثة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، وعلى الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار كل فيما يخصه، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.
تحريراً في ٢٠٠٣/٧/١٩.

وزير القوى العامة والهجرة

أحمد أحمد العماوي

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٩٩ لسنة ٢٠٠٨

بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى نص المادة الخامسة من مواد إصدار قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٥ لسنة ١٩٩٦ بتنظيم وزارة القوى العاملة والهجرة؛

وعلى القرار الوزاري رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨ بشأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

قرر:

(المادة الأولى)

توزع نسبة الـ (٥٠%) الواردة بالبند (أ) من المادة (٣) من قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨ والمخصصة للصرف على العاملين بمديريات القوى العاملة والهجرة، وذلك من حصيلة أموال الغرامات لكل مديرية، وذلك على النحو التالي:

المديريات التي تتبعها مناطق يتم التوزيع، على النحو التالي:

(أ) ديوان المديرية:

- مدير المديرية (٢%).

- وكيل المديرية (١%).

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٠٣ (تابع) في ٦ مايو سنة ٢٠٠٨.

(ب) المنطقة الفرعية:

- مدير المنطقة (٤%) من قيمة حصيلة المنطقة.

(ج) المكاتب الميدانية (٤٠%) من قيمة حصيلة المنطقة توزع على العاملين

بمكاتب تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية حسب الأحوال.

(د) متابعي الأحكام بالمديرية والمنطقة والمكاتب (١٠%).

باقي الحصيلة (٤٣%) توزع، على النحو التالي:

- (٣٠%) للعاملين بديوان عام المديرية.

- (١٣%) باقي العاملين بالمكاتب التابعة بالمنطقة.

المديريات التي لا تتبعها مناطق فرعية يتم التوزيع، على النحو التالي:

(أ) ديوان المديرية:

- مدير المديرية (٤%).

- وكيل المديرية (٢%).

(ب) المكاتب الميدانية (٥٠%) توزع على العاملين بمكاتب تفتيش العمل

والسلامة والصحة المهنية حسب الأحوال.

(ج) متابعي الأحكام بالمديرية والمكاتب (١٠%).

باقي الحصيلة (٣٤%) توزع، على النحو التالي:

- (٢٠%) للعاملين بديوان عام المديرية.

- (١٤%) باقي العاملين بالمكاتب الأخرى.

(المادة الثانية)

توزع نسبة الـ (١٥%) الواردة بالبند (ب) من المادة الثالثة من القرار

الوزاري المشار إليه والمخصصة للعاملين بالإدارات المركزية الموضحة بعد

القائمين على تطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات

الوزارية المنفذة له وحسب الأحوال:

١- قطاع ديوان عام الوزارة:

- الإدارة العاملة لشئون المديريات.
- إدارة التفتيش على عمل الطفل.

٢- الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير:

- الإدارة العامة للشئون القانونية.
- إدارة تحليل تقارير الجهاز المركزي للمحاسبات.

٣- الإدارة المركزية للأمانة العامة:

- الإدارة العامة للشئون المالية.
- الإدارة العامة لشئون العاملين.
- إدارة السكرتارية والمحفوظات.

٤- الإدارة المركزية للتطوير الإداري:

- الإدارة العامة للتنظيم والإدارة.
- مركز التدريب الإداري.
- مكتب المتابعة.

٥- الإدارة المركزية لرعاية وحماية القوى العاملة وتأمين بيئة العمل:

- الإدارة العامة لتفتيش العمل.
- الإدارة العامة للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.
- الإدارة العامة للخدمات العمالية.

٦- الإدارة المركزية لعلاقات العمل والمفاوضة الجماعية:

- الإدارة العامة لعلاقات العمل.
- الإدارة العامة للمفاوضات الجماعية.

٧- الإدارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل :

- الإدارة العامة للتشغيل بالداخل.
- إدارة تراخيص العمل للأجانب.

(المادة الثالثة)

تلغى القرارات أرقام ١٣٣ لسنة ٢٠٠٣، ٢٢٦ لسنة ٢٠٠٣، ٢٣٤ لسنة ٢٠٠٦، ٣٠٤ لسنة ٢٠٠٦.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، وعلى الجهات المختصة تنفيذه كل فيما يخصه، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.
تحريراً في ٥/٥/٢٠٠٨.

وزيرة القوى العاملة والهجرة
عائشة عبد الهادي



(المادة السادسة)

يستمر سريان القرارات التنفيذية لقانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فيما لا يتعارض مع أحكام القانون المرافق، وذلك إلى أن يصدر وزير القوى العاملة والهجرة القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل به^(١).

الشرح

١٦ - استمرار العمل بالقرارات السابقة لحين صدور القرارات الجديدة:

حتى لا يتعطل العمل ببعض النصوص الواردة في قانون العمل الجديد التي يتوقف تطبيقها على صدور قرارات وزارية، نص الشارع في هذه المادة على أن يستمر العمل بالقرارات الصادرة في ظل قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إلى أن تصدر القرارات المنفذة للقانون الجديد، وحدد مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من تاريخ العمل بالقانون لإصدار هذه القرارات.

وقد اشترطت المادة - وهذا شرط طبيعي - لتطبيق القرارات الصادرة نفاذاً للقانون الملغي ألا تكون متعارضة مع أحكام القانون الجديد.

(١) تقابل هذه المادة المادة (٦) من قانون إصدار القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١

(الملغي) فكانت تنص على أن:

«يستمر العمل بالقرارات المنفذة لقانون العمل الملغي الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فيما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون إلى أن يصدر وزير الدولة للقوى العامة والتدريب القرارات المنفذة له في مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ العمل به».

وهذا النص يتفق مع ما قضت به محكمة النقض من أن :

«إلغاء نظام قانوني معين ليستبدل به نظام قانون جديد، وإن ترتب عليه نسخ القواعد القديمة حتى تلك التي لا تتعارض مع النظام القانوني الجديد إلا أن ما صدر من لوائح الإدارة العامة تنفيذاً للقانون القديم، وبالنسبة للنصوص الواردة فيها التي تتوافق مع القانون الجديد، فإنها تبقى نافذة المفعول إلى ما بعد صدور القانون الجديد ما لم ينص صراحة على إلغاء مثل هذه اللوائح».

(طعن رقم ٥٢٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٠/٦/٢)



(المادة السابعة)

مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون المرافق.

وتحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها.

الشرح

١٧- إلغاء قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وكل حكم يخالف لأحكام هذا القانون.

تنص المادة على إلغاء قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام القانون. وقد أدخل مجلس الشعب تعديلاً على نص المادة بإضافة عبارة: «مع مراعاة حكم المادة الثانية من هذا القانون». إلى صدر المادة قبل عبارة: «يلغى قانون العمل».

والمادة الثانية المذكورة تنص كما رأينا على أن: «تظل الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة ببعض فئات العمال سارية وذلك إلى أن يتم إبرام ونفاذ الاتفاقيات الجماعية بشأنها وفقاً لأحكام القانون المرافق». وقد قصد بهذه الإضافة إيجاد ارتباط بين المادتين^(١).

(١) بناء على اقتراح مقدم من العضوين: منصور عامر والدكتور زكريا عزمي (مضبطة مجلس الشعب الجلسة الرابعة الأحد ١٧ من نوفمبر سنة ٢٠٠٢ ص ٤٧).

١٨- تسمية القانون الجديد:

تنص الفقرة الثانية من المادة على أن:

«تحل تسمية القانون المرافق محل عبارة قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أينما وردت في القوانين والقرارات المعمول بها». وقد قصد بذلك أن تكون القوانين والقرارات المشار إليها مواكبة لإلغاء قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وإحلال القانون الجديد محله.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.
صدر برئاسة الجمهورية في ٥ صفر سنة ١٤٢٤هـ.
(الموافق ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣).

الشرح

١٩- تاريخ نشر القانون والعمل به:

صدر القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل بتاريخ ١٧ أبريل سنة ٢٠٠٣، ونشر بالجريدة الرسمية بتاريخ ٧ أبريل سنة ٢٠٠٣ - العدد ١٤ (مكرر) ويعمل به بعد تسعين يوماً من اليوم التالي لتاريخ نشره. أي أنه يسري اعتباراً من ٧ يولييه سنة ٢٠٠٣.



قانون العمل

الكتاب الأول

التعاريف والأحكام العامة

الباب الأول

التعاريف

مادة (١)

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها:

(أ) العامل: كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

(ب) صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

(ج) الأجر: كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً.

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

(١) العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل.

(٢) النسبة المئوية، وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة.

(٣) العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها.

(٤) المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.

(٥) المنح: وهي ما يعطي للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء

أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.

(٦) البديل: وهو ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله.

(٧) نصيب العامل في الأرباح.

(٨) الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

(د) العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

(هـ) العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازة أكثر من ستة أشهر.

(و) العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

(ز) الليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

(ح) الوزير المختص: الوزير المختص بالقوى العاملة.

(ط) الوزارة المختصة: الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

مادة (١):

يقصد في تطبيق أحكام هذا القانون:

= **بالعامل:** كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه.

بصاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.
بالأجر: كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

- (١) العلاوة الدورية.
 - (٢) العلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.
 - (٣) العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.
 - (٤) الامتيازات العينية.
 - (٥) كل منحة تعطي للعامل علاوة على الأجر، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررّة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها.
 - (٦) الوهبة التي يحصل عليها العامل في المحال العامة غير السياحية إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدّها وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.
 - ويصدر قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة بكيفية توزيعها على العاملين.
- بالعمل العرضي:** العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط لا يستغرق أكثر من ستة أشهر.
- بالعمل المؤقت:** العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازهِ مدة محدودة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

بالعمل الموسمي: العمل الذي يتخذ في مواسم دورية منتظمة.

بالليل: الفترة ما بين غروب الشمس وشرورها.

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (١):

«يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما كان نوعه».

= المادة (٢) :

«يقصد بالعامل كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه».

المادة (٣) :

«يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

- (١) العمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.
- (٢) الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.

(٣) كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

ولا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها.

ويجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (١) :

«تسري أحكام هذا القانون على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه في مقابل أجر. ويقصد بكلمة «عامل» كل ذكر أو أنثى من العمال والمستخدمين، ومع ذلك لا تسري هذه الأحكام على:

الشرح أولاً : العامل

٢٠- تعريف العامل :

عرفت المادة العامل بأنه: «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه».

(أ) الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر».

المادة (٤):

«يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون ما يتناوله العامل من أجر ثابت مضافاً إليه جميع ما يحصل عليه من المبالغ المشار إليها في المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدني.

وبجوز أن يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر أو بالقطعة».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (١):

«تسرى أحكام هذا القانون على عقد العمل الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل أو سلطته أو إشرافه في مقابل أجر يحدد على أساس عمل معين أو مدة محددة أو غير محددة.

وكلمة «عمال» تشمل العمال والمستخدمين ذكوراً وإناثاً».

المادة (٢):

«لا يعتبر الأشخاص الآتي بيانهم من العمال الذين يسري عليهم هذا القانون:

(أ)

(ب) الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها في العمل الذي يزاوله صاحب العمل ولا يستغرق أكثر من ستة أشهر».

وكانت المادة الثانية من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تستعمل ذات التعريف وقد عرفته المادة ٦٧٤ مدني على النحو الوارد بالمادتين سالفتي الذكر مع خلاف يسير في اللفظ إذ عرفت عقد العمل بأنه: «العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه».

ويبين من التعريف الوارد بالمادة الأولى من القانون الجديد، أنه يشترط لتحقيق صفة العامل توافر الشروط الآتية:

١- أن يكون العامل شخصاً طبيعياً:

ومفاد ذلك أن العامل لا بد أن يكون شخصاً ذكراً أو أنثى، لأن العمل مجهود إرادي يقوم به الإنسان، فلا يعتبر عملاً المجهود الذي يبذله الحيوان أو الدفع الناشئ عن قوة من قوى الطبيعة^(١).

ومعنى ذلك أن العامل يجب أن يكون شخصاً طبيعياً، وهذا ما يتمشى مع الرأي الراجح في الفقه من أنه لا يجوز أن يكون العامل شخصاً اعتبارياً^(٢).

(١) محمد لبيب شنب ص ٣٧.

(٢) المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) - وحال مناقشة القانون الجديد بمجلس الشعب اقترح العضو عادل عبد المقصود عيد حذف كلمة «طبيعي» من تعريف العامل «لأنه لا يتصور أن شخصاً معنوياً يعمل لقاء أجر» وقد علق السيد وزير القوى العاملة والهجرة على ذلك قائلاً: «... في الحقيقة أن كلمة «طبيعي» في هذا التعريف إنما جاءت لمجرد التفرقة بين شخص طبيعي وشخص اعتباري، صحيح أنه من غير المتصور أن يكون الشخص الاعتباري يعمل عاملاً، لكن هو مجرد تعريف (غريب لشكل العلاقة، بأنه شخص طبيعي) لكن هذا لا يضر حتى لا يقع أحد في عملية التفسير والعمليات الخاصة بالقضاء، وهذا وارد - سيادتكم بالنسبة لعبارة: «شخص طبيعي» في كل الاتفاقيات الدولية وواردة حتى في القانون (١٣٧) وكل الأمور تحدد الشخص الطبيعي، وعلى العموم فإن المسألة أمام حضراتكم، لكن الحكومة =

فالشخص الاعتباري لا يمكن أن يكون عاملاً لأن جميع مجهوداته تنسب إلى أعضائه من الأشخاص الطبيعيين، فضلاً عن أن التنظيم القانوني لعلاقات العمل وما يتسم به من طابع إنساني واجتماعي لا يمكن تطبيقه بالنسبة للأشخاص الاعتبارية^(١).

والأشخاص الاعتبارية وإن كانت لا تستطيع أن تتعاقد بصفة عامل فهي تستطيع التعاقد باعتبارها مقاولاً تنفذ العمل المتفق عليه بواسطة عمالها أو الشركاء فيها، كما يمكنها أيضاً أن تبرم باعتبارها وكالة عقود عمل فردية باسم ولحساب كل عضو من أعضائها، غير أن علاقة العمل لا تنشأ في هذه الحالة بين صاحب العمل وبين هذا الشخص الاعتباري، ولكنها تنشأ بينه وبين كل عامل على حده.

= تفضل عبارة «شخص طبيعي» وشكراً سيادة الرئيس» ولم يوافق المجلس على هذا الاقتراح (مضبطة مجلس الشعب الجلسة الخامسة ظهر الاثنين ١٨ من نوفمبر سنة ٢٠٠٢ ص ٥ وما بعدها).

(١) وقد ذهب رأي في ظل قانون العمل الملغي إلى أنه ليس هناك من القواعد العامة ولا من مقتضيات الفن القانوني ما يحول دون أن تكون للشخص المعنوي صفة العامل، ويكفي لبيان ذلك أن نلاحظ أن عقد الوكالة وعقد المقاولة وعقد العمل جميعاً عقود ترد على العمل ولا ننتبين بوضوح لماذا يمكن أن يكون الشخص المعنوي وكياً أو مقاولاً بينما لا يمكن أن يكون عاملاً، كما أنه ليس هناك من طبيعة الشخص المعنوي ما يمنع من وجوده في حالة التبعية المميزة لعقد العمل. أما أن قواعد قانون العمل تنصرف في الجزء الأكبر منها إلى الأشخاص الطبيعيين فإن هذا لا يعني استحالة أن يكون الشخص المعنوي عاملاً بل يؤدي فقط ألا تطبق على الشخص المعنوي سوى قواعد قانون العمل التي تتفق مع طبيعته الخاصة دون غيرها (الدكتور أكثم أمين الخولي دروس في قانون العمل سنة ١٩٥٧ ص ١٦٧).

وهذا على عكس صاحب العمل، الذي قد يكون شخصاً طبيعياً وقد يكون شخصاً اعتبارياً كما سيلي.

٢- أن يكون العامل في خدمة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه :

إلا أنه يستوي أن يكون العمل مادياً أو ذهنياً، فنياً أو غير فني، كما يستوي أن يسمى من يقوم بالعمل عاملاً أو مستخدماً أو موظفاً أو مديراً أو غير ذلك.

(أنظر في التفصيل شرح المادة ٣١)

٣- أن يكون أداء العمل مقابل أجر :

يشترط لتحقيق صفة العامل، أن يكون أداء العامل للعمل مقابل أجر، لأن الأجر عنصر في عقد العمل، ويعبر الفقهاء عن ذلك بقولهم إن الأجر من مقومات عقد العمل وليس فقط من طبيعته، فإذا تخلف عنصر الأجر في شأن عمل متعاقد عليه، فلا يكون العقد عملاً، وإنما يكون عقداً من عقود التبرعات أو من عقود الخدمات، أما إذا انعدمت نية التبرع لدى الملتزم بالعمل كان العقد باطلاً ولا ينتج آثار عقد العمل، ولا يلزم طرفيه بها^(١).

٢١- التفرقة بين العامل والمستخدم :

تجرى التفرقة بين العامل والمستخدم (أو الموظف)^(٢) وفقاً لمعايير تختلف باختلاف الآراء.

(١) جمال زكي ص ٣٦٢ وما بعدها.

(٢) ويرى البعض أن المقصود باصطلاح «الموظفين» أو «الموظفين العاميين أو العموميين» في القانون الإداري، العاملون في الدولة وعلاقتهم بها لائحية، وليست عقدية، وصدر أخيراً لتنظيمها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (المعدل) ولا علاقة لهم بالمرّة بعقد العمل ولا بقانون العمل (جمال زكي ص ٦٤ الهامش).

فيرى البعض أن العامل هو الذي يؤدي أعمالاً يدوية، أما المستخدم أو الموظف فهو الذي يؤدي أعمالاً عقلية، أو بعضها عقلي والبعض الآخر يدوي ولكن تغلب عليها الصفة الأولى، كالمهندسين والمحاسبين والكتبة^(١).

ويقترَب من هذا المعيار ما أخذ به القرار الجمهوري رقم ٦١٧ لسنة ١٩٦٢ «في شأن تنظيم إجراءات الترشيح والانتخاب لعضوين عن الموظفين والعمال بمجلس إدارة الشركة أو المؤسسة».

إذ تقضي المادة الأولى منه في فقرتها الثانية بأن: «يراعى في التفرقة بين الموظف والعامل في حكم هذا القرار أن الأول هو الذي يؤدي عملاً تغلب عليه الصفة الإدارية، أو الكتابية أو الحسابية أو الفنية العقلية، وأن الثاني (العامل) هو الذي يؤدي عملاً تغلب عليه الصفة الفنية اليدوية».

وقد انتقد هذا المعيار بأنه لا يتفق مع الواقع في كثير من الحالات فالملاحظ أن المجهود الذهني الذي يتطلبه عمل بعض العمال الفنيين يفوق كثيراً ما يتطلبه عمل الكتبة من ذلك المجهود، ومع ذلك يطلق على هؤلاء الكتبة لفظ مستخدمين^(٢).

ويرى البعض أن العامل هو من يتصل عمله بالإنتاج أما المستخدم أو الموظف فهو من يتصل عمله بإدارة المشروع أكثر من اتصاله بالإنتاج. وهذه التفرقة ليست حاسمة لأن معنى هذا اعتبار المهندس عاملاً لأن عمله يتصل بالإنتاج في حين أن رؤساء العمال الذين يتصل عملهم بالإدارة يعتبرون وفقاً لهذا المعيار من المستخدمين رغم أنهم في الأصل عمال.

ويرى البعض الآخر أن العامل هو الذي يحسب أجره على أساس الإنتاج، أو على أساس وحدة زمنية تقل عن شهر كالساعة أو اليوم أو الأسبوع. أما المستخدم فهو الذي يحسب أجره على أساس وحدة زمنية قدرها شهر.

(١) محمد حلمي مراد ص ٢٣٦.

(٢) عبد الودود يحيى ص ٧١.

والترقية على هذا الأساس غير صحيحة لأن هناك من العمال من يتقاضون أجرهم بالشهر، فمواعيد دفع الأجور لا أثر لها على صفة العامل أو المستخدم. ونؤيد ما ذهب إليه البعض^(١)، من أن المستخدم هو من يكون أكبر أجراً في العادة من العامل ويكون الطابع الغذائي لأجره أقل ظهوراً منه في أجر العامل، الأمر الذي يستوجب دفع أجر العامل في مواعيد دورية أكثر تقارباً، كما أن مهمة المستخدم في المشروع تضعه عادة في علاقات مع إدارة المشروع أو عملائه، وهو ما يتطلب فيه زيادة على قدرته الفنية صفات تتصل بالأخلاق أو تتعلق بالثقافة وكثيراً ما تكون حياته الخاصة تبعاً لذلك ذات أثر على علاقات العمل ويمكن أن تعتبر مبرراً مشروعاً لفصله - على نقيض العامل - كما أن لأقدمية المستخدم في المشروع أهمية لصاحب العمل وتوفر للمستخدم من ثم زيادة في الأجر أو تهئ فرصاً للترقية حين أن العامل يتمتع نفسياً بحرية أوسع في الانتقال من مشروع إلى آخر ويؤدي عمله على الدوام بذات القيمة.

٢٢- أهمية التفرقة بين العامل والمستخدم:

ليس للتفرقة بين العامل والمستخدم ثمة أهمية في نطاق تطبيق قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وقوانين العمل السابقة عليه، لأن هذه القوانين جميعاً لم تفرق في أحكامها بين العامل والمستخدم^(٢).

(١) جمال زكي ص ٧١ وما بعدها.

(٢) وقد ذهب رأي في الفقه إلى أنه وإن كان التنظيم التشريعي لعقد العمل الفردي في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤، وبعده في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، قد أخضع الفئتين، كبقية قوانين العمل لقواعد واحدة، فإنه مع هذا قد فرق بينهما بطريق غير مباشر في بعض أحكامه حين ميز (العامل المعين بالماهية الشهرية) عن غيره بقدر أكبر من مكافأة نهاية الخدمة «م ٢٣ من القانون ٤١ لسنة ١٩٤٤، م ٣٧ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢» وبمدة أطول لمهلة الإخطار تبعاً لكون المستخدم يعين عادة بأجر شهري والعامل =

إنما تظهر هذه التفرقة في بعض التشريعات الأخرى - منها ما ألغى ومنها ما هو قائم الآن - التي ميزت في بعض أحكامها بين الطائفتين، وإن كان بعض هذه التشريعات قضى على الخلاف في التفرقة بوضع تعريف للعامل.

ومن أمثلة هذه التشريعات:

- (١) المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ (الملغي) بشأن نقابات العمال إذ أجازت المادة السابعة منه إنشاء نقابة لعمال المنشأة ونقابة أخرى لمستخدميها.
- (٢) القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة. إذ كانت المادة الأولى من هذا القانون قبل تعديلها بالقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٨١ تخضع موظفي (مستخدمي) الجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديد لها قرار من رئيس الجمهورية دون عمالها في أحكام تأديبهم لاختصاص النيابة الإدارية.

= بأجر يومي بالقطعة (م ٢١ من القانون ٤١ لسنة ١٩٤٤، م ٣٦ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢)، وإن كان طريقة تحديد الأجر ليست ضابطاً للتفرقة بينهما (جمال زكي ص ٦٩).

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع القانون الجديد أنه:

«استبقى المشروع تعريف العامل الوارد في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بالمادة الأولى منه بعد أن نبذ التفرقة بين العامل والمستخدم، تلك التفرقة التي مازالت تقرأها بعض القوانين (القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١) الخاص بشركات المساهمة ذلك لأنه لا يوجد عمل يتضمن الجانبين اليدوي والذهني معاً، وهذا التعريف لا يقيد العامل بأي وصف سواء كان العمل يدوياً أو ذهنياً أو أن يكون من يقوم عاملاً بالمعنى الضيق لهذا اللفظ أو مستخدماً أو موظفاً أو مديراً فكل هؤلاء سيخضعون لمقتضى المادة (١/أ) لأحكام هذا المشروع».

(٣) القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة. فقد أوجب في المادة ٩٢ منه ألا يقل عدد المصريين المشتغلين في مصر من عمال شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة عن ٩٠% من مجموع عمالها وألا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور عن ٨٠% من مجموع أجور العمال التي تؤديها الشركة، بينما أوجب في المادة ١/٩٣ ألا يقل عدد المصريين المستخدمين في مصر في شركات المساهمة عن ٧٥% من مجموع مستخدميها وألا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور ومرتبات عن ٦٥% من مجموع الأجور والمرتبات التي تؤديها الشركة، ويسري هذا الحكم على شركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأسمالها على خمسين ألف جنيه.

وقد عرفت الفقرة الثانية من المادة سالفة الذكر (المستخدم)، بأنه كان شخص يقوم بعمل إداري أو فني أو كتابي أو حسابي ويتقاضى مرتباً أو أجراً من الشركة عن عمله^(١).

(١) وقد ألغى هذا القانون وحل محله القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، وقد نص في المادة ١٧٥ منه على أنه: «يجب ألا يقل عدد العاملين الفنيين والإداريين من المصريين في شركات المساهمة التي تعمل في مصر عن ٧٥% من مجموع العاملين بها، وألا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور ومرتبات عن ٧٠% من مجموع الأجور والمرتبات التي تؤديها الشركة للفئات المذكورة من العاملين. ويسري حكم الفقرة السابقة على شركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأس مالها على خمسين ألف جنيه».

(٣) القرار بقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٦١ (الملغي) بكيفية تشكيل مجالس الإدارة في الشركات والمؤسسات، فقد نصت المادة ١/١ منه على أنه يجب ألا يزيد عدد أعضاء مجلس إدارة أي شركة أو مؤسسة على سبعة أعضاء من بينهم عضوان ينتخبان عن الموظفين والعمال فيها على أن يكون أحدهما عن الموظفين والآخر عن العمال.

(٤) القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣ (المعدل) في شأن تحديد شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام وشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة، فقد نصت المادة ١/٣ من القانون على أن يقوم الناخبون بانتخاب نصف عدد أعضاء مجلس الإدارة من بين العاملين على أن يكون خمسين في المائة منهم - على الأقل - من العمال، وذلك في الجهات التي تمارس نشاطاً إنتاجياً في الصناعة أو الزراعة. ثم عرفت الفقرة الثانية من المادة المقصود بالعامل بأنه:

«من يؤدي عملاً في الإنتاج الصناعي أو الزراعي وتغلب عليه الصفة الفنية اليدوية».

= وقد ذهب البعض إلى أن الشارع عبر في هذا النص عن اصطلاح «المستخدمين» الذي كان وارداً في القانون القديم بعبارة «العاملين الفنيين والإداريين»، ولكنه لم يكن موقفاً في هذا التعبير الأخير لأنه أقل دقة من اصطلاح «المستخدمين» لأن من «العاملين الفنيين» من يعتبرون عمالاً لا مستخدمين. (جمال زكي ص ٦٥٤ وما بعدها).

أهلية العامل :

٢٣- (أ) في المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ :

عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، ومن ثم فإن القواعد العامة كانت تستوجب الأهلية الكاملة في العامل، أي بلوغه سن الرشد، حتى يجوز له إبرام عقد العمل، إلا أن المشرع خرج عن القواعد العامة ونص في المادة ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن الولاية على المال على أن:

«للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون وللمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذي شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة» - وبالترتيب على ذلك يجوز للقاصر الذي بلغ سن التمييز (السابعة) إبرام عقد العمل دون حاجة إلى إذن من وليه أو وصيه ويعتبر هذا العقد صحيحاً منتجاً لجميع آثاره شأنه شأن عقود العمل التي يبرمها العمال كاملو الأهلية. وقد راعى الشارع في ذلك اعتبارات مختلفة أهمها: التيسير العملي على العمال القصر الذين يتعاقدون غالباً بأنفسهم دون إذن الولي أو الوصي، وحماية القصر من إجبار الأولياء والأوصياء لهم على العمل رغم إرادتهم أو على العمل في ميدان لا يريدون العمل فيه، والتيسير على أصحاب الأعمال الذين يصعب عليهم - في مجال المشروعات الكبيرة خاصة وهي الغالبة اليوم - التحقق من توافر أهلية كل عامل، والرغبة في ضمان تنفيذ عقد العمل الذي يحتاج إلى رضا من يقوم بالعمل نفسه^(١).

ويثبت للقاصر المميز الذي يبرم عقد العمل كامل الأهلية فيما يتعلق بهذا العقد وقبض الأجر والتقاضى في شأن العقد عملاً بالمادة ٦٤ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ الذي تنص على أن «يعتبر القاصر المأذون من

(١) حسن كيره ص ١٩٠ - جمال زكي ص ٦٩٧ وما بعدها.

قبل وليه أو المحكمة أو نص القانون كامل الأهلية فيما أذن له فيه وفي التقاضي فيه».

أما إذا لم يبلغ القاصر سن السابعة فلا أهلية له في إبرام عقد العمل، ويكون العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل باطلاً بطلاناً مطلقاً طبقاً للمادة ١١٠ مدني^(١) التي تجرى على أن «ليس للصغير غير المميز حق التصرف في ماله وتكون جميع تصرفاته باطلة».

وقد قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٠/٣/٤ في الطعن رقم ٢٦٠ لسنة

٤٣ ق بأن :

«ومن حيث إن هذا النعي مردود ذلك أن النص في المادة ٦٢ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ على أن «للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون» وفي المادة ٦٤ من ذات القانون على أن: «يعتبر القاصر المأذون من قبل وليه أو المحكمة أو نص القانون، كامل الأهلية فيما أذن له فيه وفي التقاضي فيه»، وفي الفقرة الثانية من المادة ١١١ من القانون المدني على أن:

«أما التصرفات المالية الدائرة بين النفع والضرر فتكون قابلة للإبطال لمصلحة القاصر ...» يدل على أن القاصر المأذون يعتبر كامل الأهلية بما أذن فيه، وأما التصرفات التي لم يؤذن فيها فإنها تكون قابلة للإبطال لمصلحته متى كانت دائرة بين النفع والضرر .. إلخ».

٢٤- (ب) في قانون العمل :

كان الأصل أن يسري الحكم الذي أوضحنه في البند السابق، على الأشخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل، لولا أن المشرع نص في المادة ٩٩ من هذا القانون على أن:

(١) حلمي مراد ص ٢٥٧.

«يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر - ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة»^(١)، ذلك أن مقتضى هذا النص أن الأهلية التي يتطلبها قانون العمل لإبرام عقد العمل - بالنسبة لطوائف العمال الخاضعين لأحكامه - هي بلوغ العامل سن إتمام التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ولا يستثنى من ذلك إلا أعمال الزراعة البحتة (م ١٠٣٩)، وهي الأعمال العادية للزراعة التي لا يستغنى فيها الفلاح عن الاستعانة بغيره، مثل الحصاد وخدمة الأرض وجني المحصول وتنقية الآفات الزراعية باليد ... الخ.

وعملاً بالمادة ٦٤ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ سالف الذكر يثبت للقاصر الذي بلغ هذه السن كامل الأهلية فيما يتعلق بهذا العقد وقبض الأجر والتقاضى بشأنه.

وقد أجاز قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ في المادة ٦٩ منه لصاحب العمل أن يسلم الطفل نفسه أو أحد والديه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحقه، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته، أما قبل السن الواردة بقانون العمل، فلا أهلية للشخص في إبرام عقد العمل وبالتالي يقع العقد الذي يبرمه الطفل بطلاناً مطلقاً - غير ما استثنى - لأنه يعتبر فاقد أهلية الوجوب (وليس أهلية الأداء فقط) بالنسبة لإبرام عقد العمل^(٢).

(١) وتقابل هذه المادة في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ١٤٤ التي تقضي بأن: «يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة كاملة»، وفي القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغى) المادة ١٢٤.

وقبل ذلك كان يحدد سن الحدث القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بوضع نظام لتشغيل الأحداث من الذكور والإناث في الصناعة (أوردنا شرح ذلك تفصيلاً في المجلد من الكتاب في شرح المادة ٩٩ من القانون).

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٣٠ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٧٤ - وقارن حسن كيره ص ١٩١ إذ يسلم بتوافر الأهلية في هذه الحالة من سن السابعة وإن كان العقد يبطل بطلاناً مطلقاً لمخالفته قاعدة آمرة.

٢٥- يجوز للولي أو الوصي طلب إنهاء العقد الذي يبرمه القاصر:

نصت المادة ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ على أن للمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذي شأن إنهاء عقد العمل الذي يبرمه القاصر، لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة. وهذه السلطة منحت للوصي أو لذوي الشأن مقابل التيسير في شأن أهلية العامل لتدارك ما قد يترتب على هذا التيسير من مساوئ.

ويعتبر من ذي الشأن الذين يجوز لهم طلب إنهاء العقد، ولي النفس. ومن أمثلة الحالات التي يطلب فيها إنهاء العقد أن يكون القاصر مريضاً أو يكون في استعداده ما ينبئ بمستقبل أفضل فيما لو انصرف إلى تحصيل العلم أو الاشتغال بفن من الفنون أو يكون له مجال في أن يحسن أجره أو مركزه إذا اشتغل بمهنة أخرى^(١).

وسلطة المحكمة تقتصر على إنهاء العقد لا إبطاله، لأن العقد قد عقد صحيحاً من شخص يعترف له المشرع - رغم قصره - بأهلية في إبرامه، فلا يمس هذا الإنهاء ما ترتب قبل الحكم به من آثار على العقد، وتقتصر آثاره على منع استمرار العقد بالنسبة للمستقبل.

ولا تنقيد المحكمة في الإنهاء بمدة العقد إذا كان العقد محدد المدة أو بضرورة الإخطار السابق إن كان غير محدد المدة. والرأي الظاهر عدم استحقاق الطرف الآخر للتعويض لأنه المسؤول عن التعاقد مع القاصر^(٢).

٢٦- هل يجوز للولي أو الوصي إبرام عقد العمل نيابة عن القاصر؟

لئن كانت المادة ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ خولت القاصر حق إبرام عقد العمل، فإن ذلك مجرد رخصة له، له أن يستعملها أو لا يستعملها

(١) المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢.

(٢) الدكتور على العريف في شرح تشريع العمل في مصر ص ١٦٩ وما بعدها.

ولا يحول دون ذلك قيام الولي أو الوصي بإبرام هذا العقد نيابة عن القاصر إذا لم يبرمه القاصر بنفسه^(١).

ويتعين على الولي والوصي عند إبرام العقد مراعاة حكم المادة ٩٩ من قانون العمل التي حددت سن بدء العمل ببلوغ سن إتمام التعليم الأساسي أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر كقاعدة عامة وإلا كان العقد باطلاً بطلاً مطلقاً.

وتثبت الولاية في إبرام عقد العمل نيابة عن القاصر للولي على المال لا للولي على النفس، لتعلق العقد بأمر مالي وهو الأجر المقابل لعمل القاصر، وهذا ما يتفق مع قصد الشارع إذ أورد النص الذي يخول القاصر إبرام عقد العمل في المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ الخاص بأحكام الولاية على المال. وعلى ذلك فلا يصح العقد إذا ما أبرم من ولي النفس إذا لم يكن هو ولي المال على القاصر^(٢).

(١) محمد حلمي مراد ص ٢٥٧، حسن كيره ص ١٩١ - وعكس ذلك عبد الودود يحيى ص ١٦٩ - إسماعيل غانم ص ٢٢٢ وما بعدها. فيذهب إلى أن السماح للولي أو الوصي بإبرام عقد العمل نيابة عن القاصر لا يستقيم مع طبيعة عقد العمل ونصوص القانون. فمحل العقد في عقد العمل لا يمكن فصله عن شخص العامل وتنفيذه يتطلب رضا هذا الأخير وبالتالي لا يمكن أن يجبر العامل على تنفيذ عقد أبرمه وليه نيابة عنه. هذا إلى أن الولاية لا تكون إلا حيث يكون نقص الأهلية وقد اعترف المشرع صراحة بأهلية القاصر في إبرام عقد العمل في المادة ٦٢ من المرسوم بقانون ١١٩ لسنة ١٩٥٢ وهذا يتطلب ألا ولاية لأحد عليه في إبرام هذا العقد.

(٢) من هذا الرأي المستشار فتحي عبد الصبور الوسيط في قانون العمل الطبعة الأولى ١٩٦١ ص ١٥٥ - المستشار أنور العمروسي قضاء العمال الطبعة الثانية ١٩٨٢/١٩٨١ ص ٤٠٠ - على العريف ص ١٧١ وعكس ذلك حسن كيره ص ١٩١ - إسماعيل غانم ص ١١٧ ويؤسسان رأيهما على أن عقد العمل يتصل بشخص العامل.

ثانياً: صاحب العمل

٢٧- تعريف صاحب العمل:

عرفت المادة صاحب العمل بأنه: «كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر». وقد ورد هذا التعريف ذاته في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي.

كما لا يختلف هذا التعريف عما ورد من تعريف لصاحب العمل في التقنين المدني فقد نصت المادة ٦٧٤ منه على أن:

«عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر»^(١).

ويتضح من تعريف المادة لصاحب العمل ما يأتي:

١- يجوز أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً:

فيجوز أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، لأن صفة الشخص الطبيعي غير مطلوبة دائماً بالنسبة لصاحب العمل^(٢).

وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) «ومن البديهي أن صفة الشخص الطبيعي غير مطلوبة دائماً بالنسبة لصاحب العمل ولهذا فقد أجاز النص أن يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً».

(١) وقد عبر التقنين المدني عن صاحب العمل أحياناً بـ (رب العمل) فقد نصت المادة ٢/٦٧٨ مدني على سبيل المثال على أنه:

«فإذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر».

(٢) الدكتور على العريف ص ١٣٩.

والأشخاص الاعتبارية نوعان: أشخاص اعتبارية خاصة كشركات الأشخاص أو الأموال والجمعيات الخيرية والدينية والثقافية، وأشخاص اعتبارية عامة كالهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية. والأشخاص الاعتبارية الخاصة هي وحدها التي تخضع لقانون العمل، أما الأشخاص الاعتبارية العامة فهي تخضع لأحكام القانون الإداري، ولذلك نصت المادة ٤/أ من قانون العمل على ألا تسري أحكام القانون على العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية. (أنظر التفصيل شرح المادة ٤).

٢- لا يشترط احترام صاحب العمل :

لم تشترط المادة في صاحب العمل أن يكون مزاوياً لمهنته على سبيل الاحتراف بل وردت عبارة (صاحب العمل) مطلقة دون ثمة قيد عليها، ويدل على صحة هذا النظر أن المادة الرابعة من القانون تخرج عن نطاق تطبيقه عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، وهذا معناه أن عقد العمل بين المخدم وخادمه كان يخضع لأحكام القانون وإلا ما استثنى صراحة من الخضوع لأحكامه، وذلك بالرغم من أن المخدم لا يتحقق في شأنه كصاحب عمل بالنسبة إلى الخادم وصف الاحتراف.

وعلى ذلك يعتبر صاحب عمل الشخص الذي يعهد إلى آخر بأداء عمل له دون أن يتخذ من هذا العمل حرفة أو مهنة له، كالشخص الذي يعهد إلى بناء بإقامة بناء له، أو يعهد إلى نجار بصنع أثاث منزله^(١).

(١) من هذا الرأي جمال زكي ص ١٤٣ وما بعدها - حسن كيره ص ١٨٧ - حلمي مراد ص ٢٥٤ - عبد الودود يحيى ص ٦٨ - إيهاب إسماعيل ص ١٩٢ وما بعدها - الأستاذ سعد حبيب شرح عقد العمل في القانون الموحد ١٩٥٩ ص ٢٤٦. ورغم أن المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي لم تشترط الاحتراف في صاحب العمل إذ جرت على أن: =

= «تسري أحكام هذا القانون على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه في مقابل أجر. ويقصد بكلمة «عامل».... الخ»، إلا أن بعض الفقهاء ذهبوا إلى وجوب تحقق الاحتراف في صاحب العمل في ظل هذا المرسوم بقانون، بحيث إذا تخلف الاحتراف خضع العقد لأحكام التقنين المدني واستندوا في ذلك إلى ما جاء بالملذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون من أن «والمقصود بصاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة، إما بقصد الربح كالمحامين والأطباء والمصانع والشركات التجارية وغيرها، وإما لتحقيق أغراض اجتماعية أو ثقافية كالجمعيات الخيرية وجمعيات الإسعاف ومعاهد التعليم وغيرها».

وبذلك يخرج من نطاق هذا المرسوم بقانون الأشخاص الذي يعهدون إلى شخص آخر بتأدية عملهم دون أن يتخذوا من هذا العمل مهنة أو حرفة، كمالك البناء الذي يعهد إلى بناء ببناء منزله، أو إلى نجار بصنع أثاث منزله، إذ لا يعتبر كل منهما صاحب عمل طبقاً لأحكام هذا المرسوم بقانون»، كما استند بعض أصحاب هذا الرأي إلى أن المادة ٦٤٧ مدني التي عرفت عقد العمل استعملت تعبير (المتعاقد الآخر) بينما استعملت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تعبير (صاحب العمل) «حلمي مراد ص ٢٥٣ - المستشار أنور العمروسي ص ١٤٧ وما بعدها»، وهذا الرأي مردود بما جاء بالمتن تأييداً للرأي العكسي، مضافاً إليه أن الاستدلال بقول المذكرة الإيضاحية على الرأي المذكور غير قاطع لأن ليس لها حجية ملزمة في التفسير كما هو معلوم وعند صراحة النص ينتقي الاجتهاد، كما أن في المقارنة بين نص المادة ٦٤٧ مدني والمادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على النحو السالف تحميل للنص الأخير فوق ما يحتمل إذ ليس في تعبير (صاحب العمل) ما يعني ضرورة مزاولته مهنته على سبيل الاحتراف، والتقنين المدني نفسه - فضلاً عن ذلك - يجري في بعض نصوصه الخاصة بعقد العمل - كما سبق أن أشرنا - على استعمال مرادف لهذا التعبير هو تعبير (رب العمل).

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد أنه :

«وقد كان هناك رأي ينادي بعدم اعتبار الشخص صاحب عمل لمجرد أنه يستخدم عاملاً واحداً في عمل عرضي مثلاً وإنما يجب أن يكون العمل الذي يؤديه العامل داخلاً في طبيعة نشاط صاحب العمل.

ولكن الرأي الذي رجحه المشروع وأخذ به مضمونه أن الشخص يعد صاحب عمل ولو لم يتخذ من العمل الذي يؤديه العامل حرفة له، وعلى ذلك لا يشترط أن يكون عمل العامل داخلاً في طبيعة نشاطه حتى يمكن أن نعتبره صاحب عمل طالما أن العامل يؤدي عمله تحت إدارته وإشرافه، كذلك لا يشترط أن يتخذ صاحب العمل من هذا العمل حرفة له، كما لا يشترط أن تكون ممارسة صاحب العمل لنشاطه بقصد الربح كما هو الحال في الأنشطة الدينية والثقافية».

ويترتب على عدم تقييد عبارة (صاحب العمل) وورودها مطلقة، أنه لا يشترط أن تكون مزاوله صاحب العمل للعمل بقصد الحصول على ربح ولذلك فإن أحكام عقد العمل تنطبق على من تستخدمه الهيئات الخيرية والثقافية والهيئات الدولية والنوادي الخاصة ومعاهد التعليم الحر والنقابات.

وقد أخذت بالرأي المتقدم محكمة النقض إذ قضت بأن :

(١) «..... لما كان الشارع لم يضع في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي وفي المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي تعريفاً لصاحب العمل ثم عني بتعريفه في قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فنص في المادة الأولى منه على أنه: «يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما كان نوعه»، وكان هذا النص قد ورد بصيغة عامة مطلقة دون اشتراط امتهان صاحب العمل أو احترافه، فإن قصر هذا التعبير على صاحب العمل الذي يمتهن أو يحترف العمل الذي يزاوله بدعوى الاستهداء

بما جاء بالملذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه من أن المقصود بصاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له إما بقصد الربح وإما لتحقيق أغراض اجتماعية أو ثقافية، يكون تقييداً لمطلق النص وتخصيصاً لعمومه بغير مخصص انحرافاً عن عبارته الواضحة وهو مالا يجوز لخروج ذلك عن مراد الشارع، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على أن المطعون ضده لا يخضع لقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باعتباره صاحب عمل لأنه لا يحترف صناعة البناء وعلى هذا الأساس قضى ببراءة ذمته من المبلغ الذي تطالبه به الهيئة الطاعنة وحجبه هذا الخطأ عن بحث حقيقة العلاقة بين المطعون ضده وبين هؤلاء العمال الذي استخدمهم في بناء عقاره وما إذا كانت علاقة عمل استكملت عناصرها القانونية أم لا فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ١٩٣ لسنة ١٤٢٤ ق جلسة ١٩٧٦/٤/٢٤)

(٢) «وحيث إن هذا النعي صحيح ذلك أنه لما كان النص في المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه: «يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما كان نوعه» يدل على أن المشرع حرص على عدم اشتراط أن يكون صاحب العمل متخذاً من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له، ولذلك يستوي أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح به أو لا يهدف إليه ويقطع بذلك أن قانون العمل باستبعاده طائفة الخدم من الخضوع لأحكامه إنما يفترض خضوعهم لها أصلاً لولا هذا الاستبعاد وذلك رغم أن المخدم لا يتحقق في شأنه - كصاحب عمل بالنسبة إلى الخادم - وصف الاحتراف

كما أن المادة ٦٧٤ من القانوني المدني عرفت عقد العمل بأنه هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به الطرف الآخر ولم يتطلب هذا القانون توافر شروط معينة في هذا المتعاقد الآخر فتسري إذن أحكامه على جميع عقود العمل سواء أكان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا، ولما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على أن المطعون ضدها لا تخضع لقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باعتبارها صاحبة عمل لأنها لا تحترف مهنة وعلى هذا الأساس قضى ببراءة ذمتها من المبلغ الذي تطالبها به الهيئة الطاعنة وحجبه هذا الخطأ عن بحث حقيقة العلاقة بين المطعون ضدها وبين هؤلاء العمال الذين استخدمتهم في بناء عقارها وما إذا كانت علاقة عمل استكملت عناصرها القانونية أم لا فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ٢٨٨ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٧/٣/٢٠)

٢٨- أهلية صاحب العمل:

تخضع أهلية صاحب العمل في إبرام عقد العمل الفردي للقواعد العامة. ولما كان عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر^(١)، لأن صاحب العمل وإن حصل من العامل على عمله فهو لا يحصل عليه مجاناً بل مقابل أجر، ومن ثم فإن هذه الأهلية تثبت أصلاً لكل من بلغ إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة (م ٤٤ مدني). كما تثبت هذه الأهلية استثناء للقاصر في الأحوال التي يعترف فيها القانون للقاصر بأهلية معينة وفي حدودها.

(١) إسماعيل غانم ص ٢١٩ - لبيب شنب ص ١٢٩ - محمد عمران ص ٩٨.

ومن أمثلة ذلك :

٢٩- (أ) القاصر المأذون بالإدارة :

نصت المادة ٥٥ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ على أنه: «يجوز للمحكمة بعد سماع أقوال الوصي أن تأذن للقاصر الذي بلغ الثامنة عشرة في تسلم أمواله كلها أو بعضها لإدارتها ... الخ»، ونصت المادة ٥٦ على أن «للقاصر المأذون أن يباشر أعمال الإدارة وله أن يفي ويستوفي الديون المترتبة على هذه الأعمال ...»، ومن ثم فإن يجوز للقاصر الذي بلغ الثامنة عشرة وأذن له بإدارة أمواله أن يبرم بنفسه عقد عمل باعتباره صاحب عمل لأداء الأعمال المتعلقة بهذه الإدارة.

٣٠- (ب) القاصر المأذون بالتجارة :

نصت المادة ٥٧ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ على أنه لا يجوز للقاصر سواء كان مشمولاً بالولاية أو بالوصاية أن يتجر إلا إذا بلغ الثامنة عشرة من عمره وأذنته المحكمة في ذلك إذناً مطلقاً أو مقيداً، ومن ثم فإنه يكون للقاصر المأذون بالتجارة أهلية إبرام عقد عمل كصاحب عمل فيما يتعلق بهذه التجارة في حدود الإذن الصادر له.

٣١- (ج) تصرف القاصر في المال الذي كسبه من عمله :

تنص المادة ٦٣ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ على أن: «يكون القاصر الذي بلغ السادسة عشرة أهلاً للتصرف فيما يكسبه من عمله من أجر أو غيره ولا يجوز أن يتعدى أثر التزام القاصر حدود هذا المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته ... الخ».

وبالترتيب على ذلك يكون للقاصر الذي بلغ السادسة عشرة من العمر الحق في إبرام عقد العمل بصفته صاحب عمل دون حاجة إلى موافقة الولي أو الوصي طالما كان متعلقاً بإدارة ماله الذي كسبه من عمله الخاص على ألا تتجاوز التزاماته حدود هذا المال.

٣٢- (د) تصرف القاصر في المال المخصص لأغراض نفقته :

تنص المادة ٦١ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ على أن:
«للقاصر أهلية التصرف فيما يسلم له أو يوضع تحت تصرفه عادة من مال
لأغراض نفقته ويصح التزامه المتعلق بهذه الأغراض في حدود هذا المال
فقط».

وعلى ذلك تثبت للصبي المميز أهلية التصرف فيما يخصص من مال
لأغراض نفقته. فتثبت له بالتالي أهلية التعاقد على عقد عمل بوصفه صاحب
عمل في خصوص هذا المال، على أن يكون عقد العمل مقيداً بأغراض نفقته،
فيستطيع مثلاً أن يبرم عقد عمل مع طبّاخ ليقوم بإعداد الطعام له^(١)، وعلى ألا
يتجاوز التزامه حدود هذا المال^(٢).

ويعتبر صاحب العمل القاصر في الحالات السابقة، كامل الأهلية فيما يتعلق
بإبرام عقد العمل، أي أن له أن يباشر بمفرده جميع الحقوق والالتزامات الناشئة
عنه. كما يعتبر كامل الأهلية في التقاضي بشأنه وذلك عملاً بالمادة ٦٤ من
المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ التي تنص على أن:
«يعتبر القاصر المأذون له من قبل وليه أو المحكمة أو نص القانون كامل
الأهلية فيما أذن له فيه وفي التقاضي فيه».

(١) وهذا العقد يخضع لأحكام القانون المدني دون أحكام قانون العمل (م/٤/ب من
قانون العمل الجديد).

(٢) من هذا الرأي إيهاب إسماعيل ص ٢٠٦ حسن كيره ص ١٨٩ - ليبب شنب ص ١٣٠ -
عبد الودود يحيى ص ١٦٨ - وعكس ذلك أكتف الخولي ص ١٧٣ إذ ينكر حق
القاصر في التعاقد في هذه الحالة على أساس أنه ليس له إلا أن يتولى الإنفاق
على نفسه أو على زوجته، أما ما لا يتعلق بهذه الأغراض المحدودة، فلا تثبت
للقاصر فيه أهلية التصرف ولا أهلية الإدارة.

ثالثاً: الأجر

٣٣- تعريف الأجر:

عرفت المادة الأجر بأنه: «كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمل، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً.

ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

(١) العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل الخ».

وقد ورد تعريف الأجر في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١

(الملغي) كالآتي:

«كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان

نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

(٤) الامتيازات العينية ... الخ».

وبلاحظ على هذا التعريف ما يأتي:

(١) أنه عرف الأجر بأنه كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله.... نقداً أو

عيناً. وهذا التعريف يتنافى مع المفهوم القانوني للأجر بأنه يشمل كل ما

يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً، وهذا ما يميز الأجر عن الثمن الذي

يجب أن يكون دائماً من النقود وبهذا تلافي الشارع الخطأ الذي ورد

بتعريف الأجر في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي

والتي عرفته بأنه:

«كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله نقداً...» فأغفلت الأجر العيني في

تعريفها للأجر.

ورغم ذلك أردفت في البند (٤) منها أن ضمن مشتملات الأجر

«الامتيازات العينية» أي أنها هدمت القاعدة التي أوردتها سلفاً.

وعرفت المادة الأجر بأنه كل ما يحصل عليه العامل ثابتاً كان أو

متغيراً».

والمقصود بالأجر الثابت «الأساسي» والأجر المتغير هو نفس الوارد بالمادة (٥) فقرة «ط١» من قانون التأمين الاجتماعي الصادر برقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته.

والأجر هو المقابل القانوني للعمل، مما يعني أن بين العمل والأجر ارتباطاً وثيقاً يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين، حيث يعتبر سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

وقد جاء بالملذكرة الإيضاحية للقانون أنه :

وفيما يتعلق بتعريف الأجر اتجه رأي إلى الاكتفاء بتعريف مختصر - خلافاً للتعريف الوارد بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - وذلك لتلافي ما قد يثور من خلاف حول ما يعتبر من ملحقات الأجر، خاصة وأن هذه الملحقات قد وردت على سبيل المثال لا الحصر، وربما تجد في العمل صوراً لهذه الملحقات يختلف الرأي في شأنها نظراً لأنها تختلف باختلاف طبيعة العمل وقد أسس أصحاب هذا الرأي وجهة نظرهم على أن هذا الاتجاه يتمشى مع فلسفة المشروع من حيث إنه يفسح المجال أمام الشركاء الاجتماعيين ليقرروا في مثل هذه الأمور التفصيلية عن طريق المفاوضات الجماعية فيما بينهم ووفقاً لما يرونه مناسباً لظروف العمل.

وقد اتجه المشروع في البداية إلى الأخذ بهذا الرأي، ولكن عدل عنه فيما يعد نزولاً على الآراء التي أبدت من العمال وأصحاب الأعمال في لجان الاستماع ورئي الأخذ بما كان عليه الأمر في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من تعريف للأجر وهو تقريباً نفس التعريف الذي أخذت به لجنة الأجور، والتدريب والتأمين الاجتماعي، فتم تعريف الأجر على النحو الوارد بالمادة ١/ج - من المشروع، ويلاحظ أن المقصود بالأجر الثابت «الأساسي»^(١).

(١) وسنرى أن المشروع يلحق بالأجر بالمعنى السابق بعض المستحقات متى ثبتت للعامل وإن لم تكن مقابل العمل حتى تتمتع هذه المستحقات بالحماية المقررة للأجر وتساهم إلى جانب الأجر في توفير المعاش للعامل.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(أ) «يشمل الأجر بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت تسميته، فيدخل في هذا المفهوم علاوة غلاء المعيشة ... الخ».

(طعن رقم ٤٤١ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٦٠/٣/٢٤)

(ب) «الأصل في استحقاق الأجر طبقاً لنص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - الذي يحكم واقعة الدعوى - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، ولم يستثن المشرع من هذا الأصل سوى حالات معينة أوردتها على سبيل الحصر يستحق العامل فيها الأجر رغم عدم أداء العمل وليس من بينها حالة استدعاء العامل لأداء الخدمة العسكرية الإلزامية الخ».

(طعن رقم ١٠١٧ لسنة ٤٧ ق - جلسة ١٩٨٢/١١/٢٢)

(ج) «لما كان الأصل في استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل ... الخ».

(طعان رقما ١١٤٥، ١٣٦٤ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٣/٢/٢٢)

(د) «استحقاق الأجر. الأصل فيه لقاء عمل. ملحقات الأجر. استحقاقها بتحقيق سببها. مؤداه. هي ملحقات غير دائمة ليست لها صفة الثبات والاستمرار».

(طعن رقم ٥٥١١ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٨١/٦/٢٥)

(طعن رقم ٣٩١١ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٧/٣/٦)

(طعن رقم ٣٥٢١ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٧/٤/١٠)

(٢) أنه لا تهم التسمية التي تطلق على الأجر فقد يسمى أجراً أو مرتباً أو ماهية أو كسب عمل (نقض ١٩٦٠/٣/٢٤ طعن ٤٤١ لسنة ٢٥ ق المنشورة في (أ)).

فلا ينال من وصف ما يتقاضاه العامل بأنه أجر، وصفه بأنه أتعاب مثلاً طالما أنه يؤدي العمل الذي يقوم به.

(الإسكندرية الابتدائية القضية رقم ٣٠٠ لسنة ١٩٥٧ في ١٩٥٧/٦/٢٤ مدونة الفكهاني-الطبعة الثانية ج ١/ص ٢٧٦ وما بعدها)

٣) أن للأجر صوراً متعددة ومتنوعة، وقد يظهر العمل صوراً للأجر لا تكون موجودة عند وضع التشريع، ولذلك لم يحصر النص صور الأجر وإنما أورد أمثلة لها فقط بدليل أنه عرف الأجر بأنه «كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عيناً»، ثم أردف بعبارة «ويعتبر أجراً على الأخص ما يلي»:

وهو ذات مسلك القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي. إذ عرفت المادة الأولى منه الأجر بأنه: «كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها» ثم أردفت بعبارة «وعلى الأخص ما يأتي».

وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون المذكور «وتناولت المادة تحديد صور الأجر بعد أن عرفت أنه كل ما يتقاضاه العامل نقداً مقابل عمله.

وهذه الصور التي عددها النص للأجر مجرد أمثلة جاءت تقنياً لما استقر عليه التطبيق العملي لتشريع العمل.... الخ».

٣٤- هل يعتبر ما يتقاضاه المسجون نظير عمله أجراً؟

تذهب بعض الآراء إلى أن المقابل الذي يتقاضاه المحكوم عليه (المسجون) نظير عمله بناء على تكليف إدارة السجن ليس أجراً وإنما جعلاً أو مكافأة تقدمها الدولة للمحكوم عليه. ويستندون في ذلك إلى أن العمل لا يتقرر بناء على عقد يبرم بين الإدارة والمحكوم عليه، كما أنه يدخل في نطاق التنفيذ العقابي مما يجعله إلزامياً على المحكوم عليه، بالإضافة إلى ذلك، فالدولة تتحمل كافة النفقات

الخاصة بالمحكوم عليه طوال فترة التنفيذ العقابي مثل نفقات الغذاء والكساء والعلاج وتحميه من البطالة، فلا محل إذن للالتزامها بدفع أجر مقابلاً لأداء العمل^(١).

وطبقاً للرأي الراجح فإن مقابل أداء العمل يجب أن يعد من قبيل الأجر، إذ لا يشترط أن يتقرر بناء على عقد، بل يكفي أن يقره القانون أو اللوائح الخاصة. وإذا كان العمل إلزامياً بالنسبة للسجين، فلا يحق له أن يرفضه أو يمتنع عن أدائه، إلا أنه في ذات الوقت يعد حقاً له طبقاً للمادة ٢٣ من إعلان حقوق الإنسان التي تنص على حق كل فرد في العمل، وقد تضمنت الفقرة الثانية من هذه المادة أن «لكل فرد، بدون أي تمييز، الحق في أجر المثل عن العمل الذي يؤديه».

وهذا يؤكد حق المحكوم عليه في الأجر. فإذا كانت الدولة تتولى الإنفاق على المحكوم عليه تحقيقاً لمصلحة عامة هي إصلاحه وإعادة تألفه حتى يمكن حماية المجتمع من مخاطره، فذلك لا يحول دون التزامها بدفع مقابل لما يبذله السجين من جهد بصدد تنفيذ العمل المطلوب منه.

وقد أكد القانون رقم ٣٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم السجون (المعدل) صفة الأجر للمقابل الذي يتقاضاه السجين فنص في المادة ٢٥ منه على أن: «تبين اللائحة الداخلية الشروط اللازمة لاستحقاق المحكوم عليهم أجوراً مقابل أعمالهم في السجن وأوجه صرف هذه الأجور»^(٢)، كما نصت المادة ٢٧ على أنه: «إذا توفى المسجون يصرف أجره إلى ورثته الشرعيين».

(١) استقاني ودي لافاسير مشار إليه في أصول علمي الإجرام والعقاب للدكتور يسر أنور علي والدكتورة آمال عثمان طبعة ١٩٨٢ ص ٦٢٨ وما بعدها.

(٢) يسر أنور وأمّال عثمان ص ٦٢٩ - الدكتور علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ١٩٨٢ ص ٣٤.

٣٥- أهمية تحديد مفهوم الأجر:

لتحديد مفهوم الأجر أهمية بالغة، لما يأتي:

- (١) أن الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، والالتزام بأدائه إلى العامل هو الالتزام الأساسي الواقع على عاتق صاحب العمل.
- (٢) أن للأجر طابعاً حيويًا بالنسبة للعامل إذ يعتمد عليه اعتماداً كلياً أو أساسياً في معيشته ومعيشة أسرته، فهو المورد الوحيد أو الأساسي لرزق العامل، مما يجعله في غالب الأحوال في مركز من التبعية الاقتصادية إلى جوار ما يوجد فيه أصلاً من تبعية قانونية.
- (٣) أن الأجر يتخذ أساساً لتحديد الكثير من حقوق العامل منها مبلغ مكافأة الخدمة، أو المعاش المستحق للعامل عند الشيخوخة أو العجز، أو المستحق لورثته عند وفاته، ولتحديد مبلغ التعويض أو المعاش المستحق للعامل أو لورثته تأميناً لإصابات العمل.
- (٤) أن بيان الأجر لازم لتحديد الاختصاص القضائي بنظر المنازعات الناشئة بخصوصه في ظل بعض التشريعات.

صور الأجر المنصوص عليها بالمادة

١- العمولة التي تدخل في إطار العمل

٣٦- المقصود بالعمولة:

يقصد بالعمولة، أو العمالة ^١ ما يحصل عليه عادة الوسطاء والممثلون التجاريون من نسب مئوية من قيمة التوصيات التي يتوسطون فيها أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل عملهم وجهدهم في اجتلاب هذه التوصيات والصفقات^(١).

(١) والعمولة هي اللفظ الدارج استعماله في القوانين الحديثة وحال مناقشة المادة بمجلس

الشعب قرر السيد وزير القوى العاملة والهجرة عن تعريف العمولة:

٣٧ - اعتبار العمولة جزءاً من الأجر:

نصت المادة على اعتبار العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل جزءاً من الأجر.

وقد ورد النص على ذلك أيضاً في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧١، والمادة ١/٦٨٣ من التقنين المدني^(١).

= «العمولة المعرفة هي العمولة المشروعة العمولة الداخلة في نطاق الأجر ويطلق عليها في المؤسسات كلمة عمولة، فمثلاً مندوب البيع أحياناً يأخذ جزءاً من أجر كعمولة، ومثلاً عمولة الخدمة في الفنادق وفي أماكن الخدمة تدخل أيضاً كعمولة، وهذه هي المقصودة والتي نعمل لها حالياً - طبقاً للقانون ١٣٧ - نظاماً معيناً لاحتساب العمولة من أصحاب الأعمال أو من الفنادق وما إلى ذلك فهذه العمولة تدخل في نطاق الأجر وأحياناً تكون هي الأجر».

كما قرر:

«هناك عمال تعمل - بالكامل - بالعمولة وهم المندوبون التجاريون والمبيعات وما إلى ذلك، في بعض الأحيان يعمل - بالكامل - بالعمولة، وهذا يكون منصوصاً عليه في عقد العمل المبرم ما بين العامل وصاحب العمل، فلا بد هنا أن نضع...».

«مضبطة مجلس الشعب - الجلسة الخامسة ظهر يوم ١٨/١١/٢٠٠٢ ص ١١ وما بعدها».

وكان مشروع المادة الأولى (ج) من القانون يذكر لفظ «العمولة» فقط إلا أنه حال مناقشة المادة بمجلس الشعب تخوف بعض أعضاء المجلس من الخلط بين هذه الصورة من صور الأجر وبين العمولة المؤتممة بالمادة (١٠٦) عقوبات، فاقترحت الحكومة إضافة عبارة «التي تدخل في إطار علاقة العمل» فوافق المجلس على الاقتراح.

«مضبطة المجلس الجلسة الخامسة ١٨/١١/٢٠٠٢ ص ٥ وما بعدها»

(١) فقد نصت على أن «تعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر تحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه.

(١) العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين ... الخ».

وكان قد ثار خلاف في الفقه حول طبيعة عمل الممثلين التجاريين والمندوبين الجوابين الذين يؤجرون على أساس العمولة وهل يعتبر من قبيل الوكالة أو يعد أداء لعمل مقترن بالتبعية، فحسم التقنين المدني المصري هذا الخلاف بالنص في الفقرة الأولى من المادة ٦٧٦ على سريان «أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين التجاريين والمندوبين الجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال، مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم».

وكانت نتيجة منطقية لهذا التكيف أن تعتبر العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين أجراً^(١) إلا أن المشرع حرص على النص على ذلك صراحة لإزالة أي خلاف في هذا الشأن، وليستبعد في الوقت نفسه ما ذهب إلى بعض أحكام القضاء الفرنسي من أن الأجر بالعمولة يعتبر إحدى الخصائص المميزة لعقد الوكالة^(٢).

وواضح مما تقدم، أن اعتبار العمالة أجراً وخضوعها تبعاً لذلك للأحكام الخاصة بأجور العمال رهين بكون الوسطاء التجاريين تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم ولو كان الواحد منهم يعمل لحساب جملة من أرباب الأعمال لأنه بدون هذه التبعية وهذا الخضوع لا يعتبر العقد الذي يربط هؤلاء الوسطاء بأرباب الأعمال عقد عمل، ولا يكون ما يتقاضونه من عمالة خاضعاً لأحكام أجور العمال^(٣).

(١) حلمي مراد ص ٣١١ وما بعدها.

(٢) حسن كيره ص ٤٠٢، عبد الودود يحيى ص ٨٧.

(٣) محمد لبيب شنب ص ٣٢٢.

٣٨- تقدير سعر العمولة :

لم يورد الشارع أساساً لتقدير سعر العمالة ولا لكيفية احتسابها. ومن ثم فإن الأصل أن يحدد العقد المبرم بين صاحب العمل وبين المندوب التجاري أو الوسيط، النسبة المئوية التي يحصل عليها الأجير كعمولة مقابل العمليات التي يتوصل إلى الحصول عليها، فإذا سكت عن ذلك فيرجع في تحديد تلك النسبة إلى الضوابط التي وضعها المشرع لتحديد الأجر في نص المادة ١/٦٨٢ من القانون المدني والتي تجرى على أن: «إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة»^(١).

وقد لا يتناول العامل أجراً عن عمله سوى العمالة فتكون هي الأجر الوحيد له، وقد تضاف العمالة إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل فتعتبر من ملحقات الأجر. ولا تتوقف العمالة على تحقيق ربح وإنما تحسب على أساس قيمة ما يحققه الوسيط أو الممثل التجاري من توصيات أو صفقات^(٢)، مما يجعلها متوقفة أساساً على مبلغ جهده ونشاطه. وفي هذا تختلف عن المشاركة في الأرباح التي تفترض أن المنشأة حققت أرباحاً صافية وإلا لا يستحق العامل شيئاً. والأصل أن تستحق العمالة على العمليات التي ساهم الوسيط مباشرة في إتمامها، ولكن ليس

(١) المستشار عدلي خليل التعليق على قانون العمل الجديد الطبعة الأولى ١٩٨٢/١٩٨١ ص ٢٣.

(٢) حسن كيرة ص ٤٠٣ - عبد الودود يحيى ص ٨٧ - لبيب شنب ص ١٢٣ - المستشار أحمد شوقي المليجي ص ٥٤ - نقض طعن ٢٩١ لسنة ٣٢ ق ١٩٦٦/٥/٢٥.

ما يمنع من أن يوجد اتفاق أو عادة أو عرف على استحقاق العمالة كذلك على العمليات التي يمكن اعتبار إتمامها راجعاً إلى الوسيط بطريق غير مباشر نتيجة نشاطه العام في المنطقة التي يعمل فيها^(١).

والأصل كذلك ما لم يوجد اتفاق أو عرف مخالف أن تحسب العمالة على أساس الثمن العادي للبيع المتفق عليه، دون احتسابها على قيمة أكبر بإضافة بعض الملحقات كمصاريف النقل والتغليف أو رسم الإنتاج، أو على أساس قيمة أقل باستنزال قيمة الخصم الاستثنائي الممنوح شخصياً للعميل.

ولا تستحق العمالة للوسيط في الأصل إلا بعد قبول صاحب العمل التوصية أو الصفقة وتأكيد لها، ولكن يمكن الاتفاق على تأجيل استحقاقها إلى حين الوفاء بالثمن ورهنها به، وإن كان مثل هذا الاتفاق يعرض الوسيط لمخاطر غير قليلة. ولذلك فإن القضاء الفرنسي يحاول الحد منها بتقرير حق الوسيط في العمالة إذا كان عدم الوفاء راجعاً إلى صاحب العمل أو تأخيره أو عدم مطابقة البضاعة للعينة، وبتقرير عدم حرمان الوسيط من العمالة إلا إذا كان عدم تنفيذ الصفقة راجعاً إلى خطئه المهني أو ناشئاً عن عدم ملاءة العميل الشائعة وقت أخذ الطلب^(٢).

وإذا كانت العمالة تعتبر من قبيل الأجر على أساس أنها تمثل مقابل جهد أو عمل يقوم به الوسيط، فيجب تفريعاً على ذلك اعتبار العمالة مستحقة له عن كل صفقة تبرم، حتى بعد انتهاء عقده مع صاحب العمل متى كانت نتيجة مباشرة لجهد ونشاطه أثناء العقد^(٣).

(١) حسن كيرة ص ٤٠٣، جمال زكي ص ٤٣٠.

(٢) حسن كيرة ص ٤٠٤.

(٣) حسن كيرة ص ٤٠٤ - عبد الودود يحيى ص ٨٧ - لبيب شنب ص ٣٢٢ - أحمد

شوقي عبد الرحمن ص ١٠٨.

وعلى هذا نصت المادة ٢/٦٧٦ من القانون المدني بقولها «وإذا انتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة في عقد استخدامه، كان له الحق في أن يتقاضى على سبيل الأجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذي يقضي به العرف عن التوصيات التي لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجاري أو المندوب الجواب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعي لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم. على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التي يقرها العرف بالنسبة إلى كل مهنة».

والنص وإن ذكر طائفتين فقط يسري عليهما حكمه هما طائفة المندوبين الجوابين والممثلين التجاريين، إلا أنه يسري بطريق القياس على باقي الطوائف الأخرى المماثلة^(١).

وإذا كان الحكم الوارد بالنص قاصراً على حالة انتهاء عقد عمل الوسيط إلا أنه يسري بطريق القياس على حالة وقف العقد، وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بذلك وجعلت للوسيط الحق في العمالة عن التوصيات التي لم تبلغ صاحب العمل إلا بعد تجنيد الوسيط ووقف عقد العمل بالتالي، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لسعيه السابق^(٢).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أن العمولة وإن كانت جزءاً لا يتجزأ من الأجر باعتبارها لقاء العمل المتفق عليه - إلا أنها تعتبر أجراً أساسياً إذا كانت هي وحدها الأجر المتفق عليه أما إذا كان هناك أجر ثابت تضاف

(١) جمال زكي ص ٤٣٦ - حسن كيرة ص ٤٠٥ هامش (١) وهو يعلل إغفال الطوائف الأخرى بأنه من قبيل السهو.

(٢) حسن كيرة ص ٤٠٤ هامش (٥) - المستشار عدلي خليل في التعليق على قانون العمل ص ٢٤.

إليه فإنها تعتبر من ملحقات الأجر التي لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها هي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار الخ».

(طعن رقم ١٠ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٧ - لم ينشر)

(٢) «العمولة - ماهيتها - اعتبارها أجراً أساسياً. شرطه أن تكون وحدها الأجر المتفق عليه. إضافتها إلى أجر ثابت اعتبارها من ملحقات الأجر».

(طعن رقم ٥٣٩ لسنة ٥٩ ق جلسة ١٩٨٩/٧/٩)

(٣) «الأجر لقاء العمل الذي يقوم به العامل. ملحقات الأجر ماهيتها. ملحقات غير دائمة ليست لها صفة الثبات والاستقرار. عدم استحقاقها إلا بتحقيق سببها بمباشرة العمل وزيادة الإنتاج».

(طعن رقم ١٠٦١٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٢١)

(طعن رقم ٨٨٥٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٩/٧/٤)

(٤) «العمولة ماهيتها. اعتبارها أجراً أساسياً. شرطه. أن تكون وحدها الأجر المتفق عليه. إضافتها إلى أجر ثابت. اعتبارها من ملحقاته غير الدائمة. عدم استحقاق العامل لها. إلا إذا تحقق سببها».

(طعن رقم ٥١٢ لسنة ٤٣ ق جلسة ٢٠٠٤/٢/٢٦)^(١).

(١) كما نصت محكمة النقض بأن:

«لما كان النص في المادة ١٨ من لائحة نظام البيع بالعمولة للعطور ومستحضرات التجميل الصادرة عن الطاعنة على أن «جميع الخاضعين لهذا النظام مسئولين عن تحصيل قيمة البضاعة المباعة بمعرفتهم وللشركة الحق في خصم القيمة بالكامل أو الجزء الذي لم يسدد منها خصماً من العمولة الشهرية أو أية مستحقات أخرى دون تنبيه أو إنذار أو أية إجراءات أو دون التفات إلى أي اعتراض منهم وذلك وفقاً لما تقضى به تعليمات العمل والمبيعات» وفي المادة ١٩ من ذات اللائحة على أن =

٣٩ - أمثلة من قضاء النقض :

أ - عمولة البيع والتوزيع والتحصيل :

(١) «عمولة التوزيع من ملحقات الأجر غير الدائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار وهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلي، وكان الثابت في الدعوى أن نظام عمولة التوزيع قد ألغي اعتباراً من ١٩٦٥/٥/١ بموجب قرار وزير الصناعة الذي عهد بعملية التوزيع إلى جهة أخرى وأضحى الطاعن لا يباشر عملية التوزيع الفعلي فإنه لا يستحق أية عمولة ابتداء من هذا التاريخ».

(طعن رقم ٤٣٥ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢)

= «قيمة المبيعات التي يتأخر سدادها عن المواعيد المحددة بلائحة المبيعات والتي تخصم مباشرة من عمولة الخاضعين لهذه النظام ترد إليهم بالتالي إذا ما تم السداد وتحتسب لهم عنها في هذه الحالة نصف العمولة المقررة في هذه النظام وبحد أقصى قدره شهرين ولا تحتسب أية عمولة عن المبالغ التي تحصل بعد مدة شهرين من تاريخ توقف العميل عن الدفع» مفاده أن العامل بالشركة الطاعنة الخاضع لنظام البيع بالعمولة للطور ومستحضرات التجميل مسئول عن مديونيات العملاء الذين تعامل معهم في بيع الطور وتوزيعها إلى أن يتم تحصيل قيمتها كاملة من العميل، فإذا تأخر تحصيلها تخصم قيمتها من عمولاته ومن أي مستحقات له، ولا ترد إليه إلا بعد تمام تحصيلها من العميل - لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه المؤيد للحكم الابتدائي لأسبابه قد خالف هذا النظر وقضى للمطعون ضده بطلابه بمقولة أنه لا يحق للشركة حبس مستحقات المستأنف ضده لعدم توافر شروطه ودون أن يعمل حكم المادة ١٨ من لائحة نظام البيع بالشركة آنفة البيان فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٩٣٥ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٣/٩/٢١)

(٢) «لما كان الواقع حسبما سجله الحكم المطعون فيه هو أن الشركة المطعون عليها كانت تمنح الطاعن عمولة على المبيعات إلى جانب أجره الأصلي وأن هذه العمولة ترتبط بالبيع الفعلي وجوداً وعدماً. وكان الأصل في استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة البيع التي تصرفها الشركة المطعون عليها للطاعن والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز على العمل ولا تستحق إلا إذا تحققت أسبابها وهو البيع الفعلي، فإذا تم البيع استحق العمولة وبمقدار هذا البيع، أما إذا لم يتم فلا يستحق هذه العمولة».

(طعن رقم ٧٠ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨١/١١/١٦ - لم ينشر)

(٣) «وحيث إن هذا النعي شديد ذلك أن المساواة بين العمال في الأجر وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا تكون فيما تم على خلاف القانون وأن عمولة البيع وإن كانت من ملحقات الأجر التي لا يجوز لرب العمل أن يستقل بتعديلها أو إلغائها إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الاستقرار والثبات إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها - وهو قيامه بالبيع أو التوزيع الفعلي - فإذا باشر العامل البيع استحق العمولة وبمقدار ما تحقق من بيع - أما إذا لم يباشر العامل البيع فلا يستحق هذه العمولة - لما كان ذلك وكانت الشركة الطاعنة قد تحدثت أمام محكمة الاستئناف بأن ضم متوسط عمولة البيع إلى أجور العمال المقارن بهم قد تم خطأ بالمخالفة لأحكام القانون وكان الواقع الذي سجله الحكم المطعون فيه وبنى عليه قضاءه هو أن المطعون ضده وزملاءه المقارن بهم نقلوا من قسم البيع إلى

أقسام أخرى غير مقرر للعمل فيها عمولة بيع - ومفاد ذلك أن ضم متوسط عمولة البيع إلى أجور العمال المقارن بهم تم خلاف القانون فلا تجوز المساواة بين المطعون ضده وبينهم على أساسه. وإذا كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على وجوب إعمال مبدأ المساواة حتى لو كان صرف العمولة لأقران المطعون ضده قد تم بطريق الخطأ - فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتفسيره بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ٨٩٣ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٢/١٢/١٩٨١ - لم ينشر)

٤ «لما كان الأصل في استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها مالا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها ومن بينها عمولة البيع أو التوزيع.. الخ والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، والمناطق في استحقاقه هذه العمولة بمزاولة العمل الذي تقرر من أجله لأنها إنما تدور وجوداً وعدمياً مع أداء هذا العمل ذاته وهو التوزيع الفعلي.. الخ».

(طعن رقم ١٠٤٨ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٧ يناير ١٩٨٢ - لم ينشر)

٥ «... لما كان الواقع حسبما سجله الحكم المطعون فيه هو أن الشركة الطاعنة كانت تمنح المطعون ضده عمولة على المبيعات إلى جانب أجره الأصلي الذي كان في ١/٥/١٩٧٥ - تاريخ تطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥ بمنح إعانة غلاء معيشة للعاملين بالدولة هو أول مربوط الفئة السابعة الوظيفية وقدرها ٢٠ عشرون جنيهاً شهرياً، وأن هذه العمولة كانت بنسبة معينة على المبيعات التي يحققها المطعون ضده وأنها متغيرة حسب هذه المبيعات، وأن العمولة ترتبط بالبيع الفعلي وجوداً وعدمياً، وإذا كان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص

المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمطبق على واقعة الدعوى - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة البيع التي تصرفها الشركة الطاعنة للمطعون ضده والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها إلا إذا تحقق سببها وهو البيع الفعلي، فإذا باشره المطعون ضده استحق العمولة وبمقدار هذا البيع أما إذا لم يباشره فلا يستحقها وبالتالي فإن هذه العمولة لا يشملها الأجر الذي يتخذ أساساً لمنح إعانة غلاء المعيشة المقررة للعاملين بالدولة وبالقطاع العام بالقرار الجمهوري رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥».

(طعن رقم ٦٦٢ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٧)

(٦) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لما كان الأصل في استحقاق الأجر - بالتطبيق لنص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذي يحكم واقعة الدعوى - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها، فهي ملحقات غير دائمة ليست لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة التوزيع أو التحصيل التي يصرفها صاحب العمل لعماله فوق أجورهم الأصلية والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع أو التحصيل الفعلي فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار ما حققه فيه أما إذا لم يباشره بأن نقل منه إلى عمل آخر غير مقرر له عمولة فلا يستحقها، لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطاعنة كانت تقوم بصرف عمولة تحصيل للمطعون ضده بالإضافة إلى أجره الأصلي إلا أنها قامت بنقله في ١٩٦٧/٤/١ إلى عمل لا يتعلق بالتحصيل، فإنه لا يكون له الحق في اقتضاء هذه العمولة

اعتباراً من هذا التاريخ لزوال سببها، ولا وجه للتحدي في هذا الخصوص بقاعدة المساواة بين العاملين إذ لا مساواة فيما يناهض أحكام القانون، لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضده في ضم متوسط العمولة إلى مرتبه اعتباراً من ١٩٦٧/٤/١ وبإلزام الطاعنة أن تؤدي إليه الفروق المترتبة على ذلك أخذاً بما انتهى إليه تقرير الخبير من أنها أصدرت في ١٩٦٩/١٢/١٣ قراراً بقواعد التسوية التي اتخذت عند تسكين العاملين بشركة شاهر والبالغ عددهم ١٠٧ عاملاً وأنها ضمت العمولة إلى مرتب ٥٦ عاملاً منهم فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه بغير حاجة إلى بحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ١١٩٥ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٦/١/١٩)

(٧) «الأصل في استحقاق الأجر على ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها مالا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة البيع التي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو البيع الفعلي فإذا باشره استحق العمولة وبمقدار هذا البيع أما إذا لم يباشره فلا يستحق هذه العمولة وبالتالي فلا يشملها الأجر الذي يتخذ أساساً عند تسوية حالته .. الخ».

(طعن رقم ١٦٨٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٢/١٦)

(٨) «عمولة التوزيع. من ملحقات الأجر غير الدائمة. عدم استحقاق العامل لها إلا إذا تحقق سببها بقيامه بالتوزيع الفعلي. علة ذلك».

(طعن رقم ٣٩١ لسنة ٥٣ ق - جلسة ١٩٨٩/٤/٩)

(٩) «المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن عمولة البيع تعد من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الاستمرار والثبات إذ لا تعدو أن تكون

مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو البيع الفعلي، فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا البيع أما إذا لم يباشره فلا يستحق هذه العمولة».

(طعن رقم ٣٢٨٧ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩١/٣/٢٥)

ب- عمولة الإنتاج:

(١) «المقرر في قضاء هذه المحكمة أن العمولة وإن كانت من ملحقات الأجر التي لا يجوز لرب العمل أن يستقل بتعديلها أو إلغائها إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى عدم استحقاق الطاعن لعمولة الإنتاج التي قررتها الشركة المطعون ضدها للطاعن - لعدم تحقق سببها وهو قيادة سيارة الشركة بالفعل وهي محملة بالبضائع، فإن النعي عليه بالخطأ في تطبيق القانون وتأويله يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٩٤٤ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٢٩ - غير منشور)

(٢) «الأصل في استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار ومن ذلك عمولة زيادة الإنتاج فهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز على العمل ولا تستحق إلا إذا تحقق سببها وهو زيادة الإنتاج.

كما يشترط لاعتبار الميزة العينية أجراً أن يكون صاحب العمل ملزماً بصرفها للعامل والنص عليها في عقد العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة ومناطق اعتبارها كذلك أن تستلزمها مقضيات عمله فتضحي ضرورية لأدائه».

(طعن رقم ١٥٦ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٢/١٥ - غير منشور)

(٣) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك لما كانت العمولة - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هي من ملحقات الأجر إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الاستمرار والثبات إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو قيامه بذات العمل المقررة له فإذا باشره العامل استحق هذه العمولة وبمقدار ما حققه هذا العمل أما إذا لم يباشره العامل بأن نقل منه إلى عمل آخر غير مقررة له فلا يستحقها، لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه - وبعد أن خلص إلى أن الرابل المطالب به هو نوع من العمولة - قد التزم هذا النظر وأسس قضاؤه بعدم أحقية الطاعن في الرابل عن المدة اللاحقة لإدماج الشركة التي كان يعمل بها في الشركة المطعون ضدها على قوله إن الواضح من الأوراق.. أن ذلك الرابل إنما تقرر لوظيفة بعينها هي مدير الفرع فضلاً عن تأكيد الشركة في كل مذكراتها لذلك فإنه مما يقطع به ذات الطلب الذي تقدم به المستأنف عليه نفسه - الطاعن - والسابق الإشارة إليه وتقدم به يلتمس فيه تقدير الرابل له وقد أوضح بطلبه أن الرابل إنما تقرر لمديري الفروع.. فالرابل.. مقرر لوظيفة مدير الفرع عن إنتاج ذلك الفرع. لما كان ذلك وكان الشركة قد ادعت أن المستأنف عليه منذ تاريخ إدماج شركته فيها... لم يعد مدير فرع بل ترك تلك الوظيفة إلى وظيفة أخرى هي مدير إدارة الحريق وهي إحدى إدارات الفرع فإنه لا يستحق ذلك الرابل.. وكانت هذه الأسباب تتفق وصحيح القانون وتسوغ النتيجة التي انتهى إليها الحكم، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه ولا يغير من ذلك تحدي الطاعن بنص المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مادام أن حقه في اقتضاء الرابل قد زال بزوال سببه بعد شغله لوظيفة غير مقرر لها، كما أنه لا يعيب الحكم المطعون فيه ما استترد إليه من أن الوظيفة

التي شغلها بعد الإدماج لا علاقة بها بالإنتاج لأن ذلك لم يكن لازماً لقضائه في الدعوى، ومن ثم فإن النعي عليه بهذين السببين يكون في غير محله».

(طعن رقم ٩٥٣ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٥/١١/٢٤)

(٤) «إن الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص الفقرة الثالثة من المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة، وليس لها صفة الثبات والاستمرار وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن حوافز الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليست لها صفة الاستمرار والثبات ولا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، وقيامه بالعمل المقرر له فإذا باشر العمل استحق هذه الحوافز، وبمقدار ما حققه في العمل أما إذا لم يباشره فلا يستحقها وإذا كانت الحوافز الجماعية وفوائدها والنسبة المقررة لشاغلي الدرجة الثانية والأرباح تعتبر من قبيل الحوافز، أما منح رئيس الجمهورية فهي مبالغ إضافية تعطى للعاملين في مناسبات أو أوقات معينة، هي بذلك لا تعتبر حوافزاً ولا تسرى عليها أحكامها».

(طعن رقم ٢١٢٤ لسنة ٥٣ ق، ٢٦٦٤ لسنة ٥٨ ق جلسة ١٩٩٢/٤/١٣)

ج- الأجر الإضافي:

(١) «لما كان الأصل في استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، أما ملحقات الأجر منها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستمرار وكان الأجر الإضافي وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إنما يقابل زيادة في ساعات العمل عن المواعيد القانونية أي أن مناط استحقاقه هو

تشغيل العامل ساعات عمل إضافية فإذا لم تقتض حاجة العمل هذا التشغيل فإنه لا يستحقه ولا يجوز له أن يطالب به باعتباره جزءاً لا يتجزأ من أجره».

(طعان رقما ١١٤٥، ١٣٦٤ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٣/٢/٢٢)

(٢) «الأجر. الأصل فيه أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل. م٣. ق ٩١ لسنة ٩٥ - ملحقات الأجر غير الدائمة. لا يستحقها العامل إلا بتحقيق سببها. الأجر الإضافي ماهيته. أجر متغير مرتبط بالظروف الطارئة للإنتاج بما قد تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد المقررة».

(طعن رقم ١٢١٦ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/٢١ - غير منشور)

(طعن رقم ٢٧٦٧ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٦/١٠/٢٤)

(٣) «الأجر. الأصل فيه أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل. م٣ ق ٩١ لسنة ٥٩ ملحقات الأجر غير الدائمة. لا يستحقها العامل إلا بتحقيق سببها. الأجر الإضافي. ماهيته. أجر متغير مرتبط بالظروف الطارئة للإنتاج بما تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد المقررة».

(طعن رقم ١٥٤٨ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٩/٣/٢١)

د- عمولة الدعاية والترويج:

(١) «استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الأصل فيه أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل. أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها ومن بينها عمولة البيع و التوزيع أو الدعاية والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها».

(طعن رقم ٦٦٣ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨١/١١/٢٩ - غير منشور)

(٢) «وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أن العمولة وإن كانت جزءاً لا يتجزأ من الأجر باعتبارها لقاء العمل المتفق عليه - إلا أنها تعتبر أجراً أساسياً إذا كانت هي وحدها الأجر المتفق عليه أما إذا كان هناك أجر ثابت تضاف

إليه فإنها تعتبر من ملحقات الأجر ومن المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن ملحقات الأجر التي لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها هي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار ومن ذلك العمولة المرتبطة بسبب معين - كالتوزيع أو الترويج - فهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز على العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها - لما كان ذلك وكان الثابت من الصورة الرسمية لتقرير الخبير - المقدمة بملف الطعن - أن المطعون ضدها تقوم بمنح مندوبي الدعاية من العاملين لديها ومن بينهم الطاعن - أجراً ثابتاً بالإضافة إلى عمولة عند تحقيقهم زيادة في البيع عن البدلات المقررة فإن ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه في قضاؤه من أن العمولة - مثار النزاع - من ملحقات الأجر وأنها لا تستحق إلا بتحقيق سببها يكون قد صادف صحيح القانون ويكون النعي عليه بمخالفة القانون على غير أساس».

(طعن رقم ١٠ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٧ - غير منشور)

هل تدخل العمولة في حساب حقوق العامل إذا كانت من ملحقات الأجر؟

٤٠- أولاً: رأي الفقه:

يذهب الفقه إلى أنه لما كان الأجر يشمل كل ما يعطى للعامل لقاء عمله أياً كان نوعه، فيشمل إلى جانب ما ينعت بالأجر الثابت جميع ملحقاته التي لها تكيف الأجر ولو كانت غير ثابتة ومنها العمولة، فإنه يتعين احتساب العمولة عندما تكون من ملحقات الأجر أي عندما تضاف إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل، ضمن الأجر الذي يحسب على أساسه مستحقات العامل المالية، ولا ينال من ذلك أن العمالة بطبيعتها متغيرة ذلك أنه يمكن تقديرها على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة، وقد أوضح الشارع ذلك في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) صراحة. فبعد أن نص في المادة ١/٧ على طريقة تقدير عناصر الأجر غير الثابتة كالعمالة أو النسبة المئوية على رقم الأعمال

على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة نص في الفقرة الثانية منها على أن المتوسط وفقاً للأساس الذي وضعه «هو المستحق للعامل أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو في حالات العطل أو التوقف»^(١).
وعندنا أن رأى الفقه في محله.

٤١- ثانياً: اتجاه محكمة النقض:

لم تأخذ محكمة النقض برأي الفقه، وجرى قضاؤها على أنه إذا كانت العمولة من ملحقات الأجر، فإنها تضحى من ملحقات الأجر غير الثابتة أو المستقرة، ولا تدخل في حساب حقوق العامل المالية، كأجره في أيام الإجازات الاعتيادية والمرضية وفي مدة وقفه عن العمل.

٤٢- أمثلة من قضاء النقض:

١- عدم استحقاق العامل العمولة عن مدة وقفه عن العمل:

(أ) «الأصل في استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة البيع والإنتاج التي تصرفها الشركة الطاعنة على ذلك النحو لبعض عمالها فوق أجورهم الأصلية والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد بها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو البيع الفعلي

(١) من هذا الرأي جمال زكي ص ٧٩٩ وما بعدها - حسن كيره ص ٤٨٨ وما بعدها - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٧١ - إيهاب إسماعيل ص ٣٨٣ - لبيب شنب ص ٢٠٨ وما بعدها - عبد الودود يحيى ص ٢٤٧.

أو الإنتاج فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا البيع أو الإنتاج أما إذا لم يباشره العامل أو لم يعمل أصلاً فلا يستحقها وبالتالي فلا يشملها الأجر الكامل الذي يؤدي للعامل عن فترة إيقافه عن العمل، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه بإلزام الطاعنة بالمبلغ المقضي به ضدها على ما قرره من أحقية المطعون ضده في صرف تلك العمولة خلال فترة إيقافه عن العمل على أساس أن هذه العمولة تعتبر جزءاً من أجره واجب الأداء عن الفترة المذكورة فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ١٤٥٣ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٧٩/٣/١٨ - ذات المبدأ طعن ٣٥٠)

لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٩/٣/١٠

(ب) «الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة البيع التي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد بها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو البيع الفعلي، فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا البيع أما إذا لم يباشره العامل أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه العمولة وبالتالي لا يستحقها العامل عن الفترة من وقفه عن العمل حتى إعادته إليه ثانية. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض طلب الطاعنة استرداد ما دفعته من عمولات للمطعون ضده خلال فترة إيقافه عن العمل قولاً منه أن العمولة جزء من الأجر الذي يشمل كل ما يستحقه العامل مقابل أداء العمل أيا كان نوعه وطريقة تحديده أو تسميته، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه لهذا السبب».

(طعن رقم ١٧ لسنة ٤٥ ق - جلسة ١٩٨٠/٦/٢٢)

(ج) «ولما كان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها مالا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار، ومن بينها عمولة التوزيع التي تصرفها الشركة الطاعنة على ذلك النحو لبعض عمالها فوق أجورهم الأساسية التي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل، ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلي، فإذا باشره استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع، أما إذا لم يباشره أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه العمولة. لأنها ترتبط بالعمل وجوداً وعدماء، ولا يتقرر حق العامل فيها إلا إذا قام بالعمل فعلاً، وإذ قضى الحكم المطعون فيه بأحقية المطعون ضده في صرف العمولة موضوع التداعي عن فترة وقفه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٨٥٤ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/٢/١ - غير منشور)

٢- عدم استحقاق متوسط العمولة عن أيام الإجازات الاعتيادية

والمرضية:

(أ) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كان الواقع حسبما سجله القرار المطعون فيه أن الشركة الطاعنة جرت على منح عمولة على التوزيع لعمال قسم البيع بها إلى جانب أجورهم الأصلية وأن هذه العمولة ترتبط بالتوزيع الفعلي وجوداً وعدماء، وكان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها مالا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة التوزيع التي تصرفها الشركة الطاعنة على ذلك النحو لبعض عمالها فوق أجورهم الأصلية والتي لا تعدو أن

تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلي فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع أما إذا لم يباشره العامل أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه العمولة وبالتالي فلا يشملها الأجر الكامل الذي يؤدي للعامل عن فترة الإجازات لما كان ذلك، وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه بتقرير حق عمال قسم المبيعات بالشركة الطاعنة في صرف متوسط تلك العمولة عن أيام الإجازات السنوية والمرضية على أساس أن هذه العمولة تعتبر جزءاً من أجورهم واجب الأداء في أيام الإجازات. فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه دون حاجة إلى بحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ١٥٥ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٤/٤/١٩٧٣)

(ب) «الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها العمولة التي تصرفها الشركة الطاعنة على ذلك النحو لبعض عمالها فوق أجورهم الأصلية والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو القيادة الفعلية للسيارات المذكورة محملة، فإذا باشرها العامل استحق العمولة وبمقدار مسافات هذه القيادة أما إذا لم يباشرها أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه العمولة وبالتالي فلا يشملها الأجر الكامل الذي يؤدي للعامل عن فترة الإجازات. لما كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه بتقرير حق سائقي السيارات النقل لدى الشركة الطاعنة في متوسط تلك العمولة عن أيام الإجازات الاعتيادية والمرضية على أساس أن هذه العمولة تعتبر جزءاً

من أجورهم واجب الأداء في أيام الإجازات فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٦٢٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٠/٣/١)

٤٣- ثالثاً: رأي المحكمة العليا:

أيدت المحكمة العليا الاتجاه الذي سار عليه قضاء محكمة النقض، عندما عرض عليها طب تفسير المادتين الثالثة والتاسعة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) لبيان مفهوم الأجر الذي يستحق للعاملين بالقطاع العام الذين يعملون بنظام الطريحة وذلك عند قيامهم بالإجازات المقررة.

فذهبت بتاريخ ١٩٧٢/٥/٦ في طلب التفسير المذكور رقم ٧ لسنة ٢ قضائية إلى أن:

«وحيث إن مضمون طلب التفسير هو ما أثاره العاملون من أن أحقيتهم في مكافأة الإنتاج ضمن الأجر الذي يستحق لهم عن الإجازات في الحالات التي نص فيها قانون العمل ولوائح العاملين على استحقاق «أجر كامل» عن هذه الإجازات وما تمسكوا به من أن عبارة الأجر الكامل تفيد شمول الأجر لهذه المكافأة واعتبارها أحد عناصره.

ومن حيث إن القاعدة العامة في استحقاق الأجر، وعلى ما جرى به نص المادة المذكورة، أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها، فهي ملحقات غير دائمة، وليست لها صفة الثبات والاستقرار، ومنها مكافأة الإنتاج في نظام الأجر بالطريحة، التي لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو زيادة الإنتاج على المعدلات المقررة، فإذا باشر العامل عمله فعلاً وحقق زيادة في الإنتاج فإنه يستحق المكافأة وبمقدار هذه الزيادة، أما إذا عمل ولم يحقق زيادة في الإنتاج، ومن باب أولى إذا لم يعمل أصلاً - فإنه لا يستحق مكافأة الإنتاج.

فهي إذن مكافأة مرتبطة بسببها وهو العمل الذي يحقق زيادة في الإنتاج عن المعدلات المقررة، يؤيد هذا النظر:

أولاً: أن مكافأة الإنتاج بحكم طبيعتها ليست إلا حافزاً من حوافز الإنتاج فلا يستحقها العامل إلا بزيادة الإنتاج.

ثانياً: أن المشرع أبرز هذا المعنى وأكد في لوائح العاملين في القطاع العام، حين أورد نظام مكافأة زيادة الإنتاج ضمن الفصل الخاص بحوافز الإنتاج كما يتضح من مراجعة نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ سنة ١٩٦٦ ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١.

ثالثاً: أن الفقرة الأخيرة من المادة ٢٢ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ قد كشفت عن المعنى المتقدم وأيدته إذ تنص على أنه: «وفي جميع الحالات لا تستحق مكافأة زيادة الإنتاج عن المعدلات القياسية إلا إذا قام العامل بالعمل فعلاً وزاد إنتاجه عن هذه المعدلات».

ومن حيث إنه يخلص مما تقدم أن الأجر الكامل الذي يستحقه العاملون عن فترة الإجازات في الحالات المنصوص عليها في قانون العمل وغيره من التشريعات والأنظمة الخاصة بالعاملين بالقطاع العام لا يشمل مكافأة الإنتاج باعتبارها حافزاً ليس له صفة الثبات والاستقرار فلا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو العمل فعلاً وتحقيق إنتاج يزيد على المعدلات المقررة^(١).

(١) وقد سبق عرض الموضوع الذي صدر بشأنه قرار التفسير على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة فأفتت بتاريخ ١٤/٧/١٩٦٥ بأن أجر العامل أثناء الإجازة السنوية أو المرضية يحسب على الأجر الثابت فقط دون مكافأة الإنتاج.

والمقرر وفقاً للمادة الرابعة من القرار بقانون رقم ٨١ لسنة ١٩٦٩ بإصدار قانون المحكمة العليا (قبل إلغائه بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون المحكمة الدستورية العليا) أن القرارات الصادرة من المحكمة العليا بالتفسير، ملزمة.

٤٤- احتساب العمولة ضمن الأجر في تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩

لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي :

تحسب العمولة ضمن الأجر في تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي، فتدخل على سبيل المثال في حساب المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة لأن المادة (٥/ط) من القانون التي عرفت الأجر أدخلت فيه (العمولات). (راجع في التفصيل بند ١٠).

٤٥- صدور حكم نهائي بالعمولة يقيد المحكمة عند احتساب العمولة

في أي فترة لاحقة بأساس العمولة الذي انتهى إليه الحكم النهائي :

وقد أوضحت ذلك محكمة النقض في حكمها الصادر بجلسة ١٩٨١/١٢/٢٧ في الطعن رقم ٨٨٧ لسنة ١٩٨١ ق إذ قضت بأن:

«لما كانت المسألة الواحدة بعينها إذ كانت أساسية وكان ثبوتها أو عدم ثبوتها هو الذي ترتب عليه القضاء بثبوت الحق المطالب به في الدعوى أو بانتفائه فإن هذا القضاء - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يحوز قوة الشيء المحكوم به في تلك المسألة الأساسية بين الخصوم أنفسهم ويمنعهم من التنازع بطريق الدعوى أو بطريق الدفع في شأن أي حق جزئي آخر متوقف ثبوته أو انتفاؤه على ثبوت تلك المسألة الكلية السابقة الفصل فيها بين هؤلاء الخصوم أنفسهم أو على انتفائها.. لما كان الحكم المطعون فيه قد أيد الحكم الابتدائي الصادر في ١٩٧٩/١١/٢٧ الذي اعتمد تقرير الخبير الأخير فيما حصله من أساس جديد لحجم الإنتاج الذي تحسب عنه العمولة الإضافية قولاً منه

بأن الإنتاج يتمثل في إصدار وثائق تأمين على الحياة وأن محفظة الإنتاج تتكون من جملة هذه الوثائق وتعتبر كل وثيقة تصدر إنما تمثل إضافة لمحفظة الإنتاج وكل وثيقة تلغى بسبب توقف المؤمن عن السداد تشكل نقصاً في المحفظة وأنه يترتب على ذلك قياس زيادة محفظة الإنتاج التي تحسب عنها العمولة بصافي إنتاج الوثائق الجديدة مطروحاً منه الوثائق الملغاة الصادرة في سنوات سابقة. وكان هذا الأساس يخالف الأساس الذي استقر به حساب العمولة الإضافية بموجب الحكم النهائي الصادر في القضية رقم ... وكان لا عبرة لاختلاف المدة المطالب بالعمولة عنها في الدعويين مادام الأساس فيهما واحداً، ذلك الأساس الذي فصل فيه الحكم السابق باستحقاق المطعون ضده للعمولة الإضافية بنسبة ٠.٢% من جملة الإنتاج الزائد عن الإنتاج الافتراضي الذي تحدده الطاعنة سنوياً، فإن الحكم المطعون فيه يكون قد فصل في النزاع خلافاً لحكم آخر سبق أن صدر بين الخصوم أنفسهم وحاز قوة الأمر المقضي بما يستوجب نقضه».

٤٦- لا يجوز حرمان العامل من العمولة بسبب نقل تبعية القسم الذي

يعمل به :

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨١/١١/٢٩ في الطعن رقم ٦٦٣ لسنة ٤٦ ق (غير منشور) بأن:

«المناطق في استحقاق هذه العمولة هي بمزاولة العمل الذي تقرر من أجله بغض النظر عن تبعية العامل القائم بهذا العمل لقسم معين من الناحية الإدارية بالوحدة الاقتصادية لأنها إنما تدور وجوداً وعدماً على أداء هذا العمل ذاته فهي منبئة الصلة بتبعية العامل لقسم بهذه الوحدة دون قسم آخر وكان البين من تقارير الخبراء المرافقة صورها الرسمية بحافظة الطاعن المودعة ملف الطعن أنه التحق بالعمل لدى الشركة المطعون ضدها بوظيفة كاتب دعاية أول بقسم الدعاية في ١٩٦٥/١/٢، واعتبر مندوب دعاية نصف الوقت وتقرر صرف

نصف عمولة له ثم رقى إلى وظيفة مندوب دعاية ثان في ١٩٦٥/١٢/٥ المقرر لها عمولة كاملة فصرفت له العمولة المقررة لمندوبي الدعاية من ذلك التاريخ. وفي ١٩٦٥/١٢/١٢ ألحق بإدارة التخطيط والمتابعة وهي غير مقرر للعاملين بها عمولة - إلا أن مجلس إدارة الشركة قرر في ١٩٦٥/٣/٢٢ صرف العمولة إليه كاملة أسوة بمندوبي الدعاية تأسيساً على أنه لازال يقوم بعمل مهم مكمل للدعاية رغم إلحاقه بإدارة التخطيط بل قرر رئيسه المباشر أنه أهم من عمل مندوب الدعاية ذاته، كما يبين من التقارير المشار إليها أن عمل الطاعن الذي ظل ثابتاً لم يتغير طيلة منحه نصف العمولة كاملاً وحتى بعد نقله لإدارة التخطيط والمتابعة وهو تحرير النشرات عن الأدوية باللغة الإنجليزية وترجمتها إلى اللغتين العربية والفرنسية ومتابعتها في المطابع ومراجعتها وأن القسم العلمي يرسل هذه النشرات إلى الأطباء بعد وضع اسمه عليها ويستعين بالمادة العلمية الواردة بها لكي يتمكن المندوب العلمي من القيام بعمله كما يقوم الطاعن بالربط بين عمل المستشار الفني للشركة وقسم البحوث والرقابة بالمصنع وأنها جميعها من الأعمال اللازمة للدعاية ولها أثرها الكبير فيها، ولما كان مؤدى ما تقدم أن عمل الطاعن لم يتغير منذ بدء مزاويلته له عند التحاقه بالشركة المطعون ضدها سواء في قسم الدعاية أو بعد نقل تبعية هذا العمل إلى إدارة التخطيط والمتابعة، فلا يحق للشركة حرمانه من العمولة التي قررتها له لقاء مزاويلته له أثناء عمله بذلك القسم بسبب نقله إلى مكتب الإدارة طالما أنه استمر في القيام به بتكليف منها بعد هذا النقل وإنما يحق له الحصول عليها على ضوء مدى قيام سببها بمزاويلته ذات العمل الذي تقرر أصلاً من أجله ولا يجوز لها وهي صاحب العمل التذرع بحقها في تنظيم منشأتها لتعدل بإرادتها المنفردة من طريقة استحقاقه هذه العمولة بما يؤدي إلى منعها عنه. لما كان ذلك، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه مما يستوجب نقضه دون ما حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

٤٧- عدم استحقاق العامل العمولة إذا نقل إلى شركة لا تأخذ بنظام

العمولة :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - الذي يسري على واقعة الدعوى - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، أما العمولة ومنها عمولة التوزيع فهي وإن كانت من ملحقات الأجر إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في هذا العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلي فإذا قام به العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع أما إذا لم يزاوله فلا يستحق هذه العمولة وبالتالي لا يشملها الأجر.

لما كان ذلك، وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن عمل ابتداءً لدى الشركة المطعون ضدها الأولى وتقاضى منها بالإضافة إلى أجره عمولة توزيع متغيرة القيمة وفق نسب المبيعات لقاء قيامه بتوزيع منتجاتها وأنه نقل إلى الشركة المطعون ضدها الثانية التي لا تأخذ بنظام عمولة التوزيع ولا تصرف أية عمولات للعاملين لديها، ومن ثم فإن الطاعن يضحى بعد نقله إلى الشركة المطعون ضدها الثانية فاقد الحق في اقتضاء عمولة توزيع، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإن النعي عليه بسبب الطعن يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٤٢٨ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٧/١/١٩٨٣ - غير منشور)

٤٨- عدم استحقاق العامل العمولة إذا نقل إلى فرع آخر لصاحب العمل

لا يأخذ بنظام العمولة :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«العمولة - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - من ملحقات الأجر إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الاستمرار والثبات إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو قيامه بذات العمل المقررة له فإذا باشره العامل استحق هذه العمولة وبمقدار ما حققه هذا العمل، أما إذا لم يباشره العامل بأن نقل منه إلى عمل آخر غير مقررة له فلا يستحقها، ولما كان من المقرر أيضاً في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز آخر أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك. لما كان ذلك وكان واقع الدعوى الذي سجله الحكم المطعون فيه هو أن الشركة الطاعنة كانت تمنح المطعون ضده عمولة تنظيمية بواقع ٣ من الألف من مبيعات قسم البياضات بفرع الفيوم التابع لها بجانب أجره الثابت عندما كان يشغل وظيفة رئيس هذا القسم حتى ١١/٥/١٩٦٩ الذي نقل منه إلى وظيفة بائع أول بفرع عبد العزيز بالقاهرة ثم بفرع شبرا غير المقررة لهما هذه العمولة، وأن المطعون ضده لم ينسب إلى الطاعنة ثمة تعسف في إجراء النقل، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٧٧٠ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/١١/٢٢ - غير منشور)

٤٩- التحقق من أن العمل الجديد الذي نقل إليه العامل مقرره

عمولة أم لا ، لا تقبل إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«ومن حيث إن الطاعن ينعي بالسبب الخامس على الحكم المطعون فيه الفساد في الاستدلال، وفي بيان ذلك يقول إن الحكم الابتدائي المؤيد لأسبابه بالحكم المطعون فيه أقام قضاءه برفض الدعوى على ما انتهى إليه الخبير من أنه لا مجال لمساواته بسلفه لأن عقد الطاعن لم يتضمن اتفاقاً على عمولة بينما نص في عقد سلفه على تقاضيه العمولة فوق الأجر، وهو استخلاص خاطئ لأنه كان يشغل وظيفة غير مقررة لها عمولة فلم يكن ثمة محل للنص في عقد عمله عليها، ولكنه قد نقل إلى الوظيفة الجديدة فإنه يستحق العمولة المقررة لها بنسبة ٨% إذ هي عنصر من عناصر الأجر المحدد لها بدليل أن سلفه ظل يتقاضاها من ١٩٥٧/٤/١ إلى ١٩٦٤/٩/١.

ومن حيث إن هذا النعي غير مقبول ذلك أنه دفاع قانوني يخالطه واقع هو تحقيق ما إذا كانت الوظيفة الجديدة مقرراً لها عمولة أم لا، ولم يسبق للطاعن عرضه على محكمة الموضوع، فلا يقبل منه إثارته لأول مرة أمام هذه المحكمة».

(طعن رقم ٢٨٦ لسنة ٤٢ ق - جلسة ١٩٨٠/٢/٥ - غير منشور)

٥٠- القاعدة أن صاحب العمل لا يستطيع إلغاء أو تعديل العمولة :

إذا كان الأجر في جزء منه عمولة فإن العمولة تعتبر من ملحقات الأجر، ومن ثم فإن القاعدة - كما سنرى في موضعه - أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يستقل بتعديل هذه العمولة أو إلغائها باعتبارها جزءاً من الأجر، إلا أنه يرد على هذه القاعدة استثناءات نعرض لهما فيما يلي:

٥١- الاستثناء الأول: ممارسة صاحب العمل سلطته في تنظيم

منشأته:

جرى قضاء النقض على أنه إذا مارس صاحب العمل سلطته في تنظيم منشأته فقام بتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً أو نقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة وكان ذلك بمنأى عن التعسف، فإنه يجوز له نقل العامل إلى وظيفة لا يتقاضى عنها عمولة أو يتقاضى عنها عمولة أقل.

وفي هذا قضت محكمة النقض:

١- بتاريخ ١٩٧٦/٦/٦ في الطعن رقم ٣٠٣ لسنة ٤١ ق بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أن العمولة وإن كانت من ملحقات الأجر التي لا يجوز لرب العمل أن يستقل بتعديلها أو إلغائها إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، ولما كان لرب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك - إذ كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأقام قضاءه برفض الدعوى على أن القرار الصادر بإلغاء عمولة التأمين الإجباري على السيارات كان عاماً شاملاً لكافة المنتجين في جميع شركات التأمين بعد أن أصبح هذا النوع من التأمين لا يحتاج إلى أي جهد من المنتج واقتضى تنظيم الشركة المطعون ضدها عدم مزاوله الطاعن لهذا العمل وعدم أحقيته بالتالي في العمولة المخصصة له فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

٢- بتاريخ ١٤ يناير ١٩٧٨ في الطعن رقم ٢٧٠ لسنة ٤٢ ق بأن :

«وحيث إن هذا النعي في وجهه الأول مردود، ذلك أنه لما كان من سلطة صاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك حتى ولو أدى هذا التنظيم إلى إلغاء عمولة العاملين لديه مادام هذا الإجراء غير مشوب بالتعسف وسوء القصد كما أن من سلطته تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج، وله طبقاً للفقرة الثانية من المادة ٥٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ من القانون المدني أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، وكان الأصل في استحقاق الأجر بالتطبيق لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها مالا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها، فهي ملحقات غير دائمة ليست لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة التوزيع أو التحصيل التي يصرفها صاحب العمل لعماله فوق أجورهم الأصلية والتي لا تعدو وأن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع أو التحصيل الفعلي فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار ذلك التوزيع وهذا التحصيل أما إذا لم يباشره العامل أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق العمولة. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وقضى بعدم أحقية الطاعن لعمولة التحصيل موضوع التداعي ابتداء على إلغائها ونقل الطاعن من عمله السابق إلى عمل يختلف عن عملية التحصيل، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً سديداً بمنأى عن الفساد في الاستدلال ويضحي النعي عليه بهذا الوجه على غير أساس».

٣- بتاريخ ١٧ يناير ١٩٨٢ في الطعن رقم ١٠٤٨ لسنة ٤٥ ق (غير

منشور) بأن:

«لما كان الأصل في استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها مالا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها ومن بينها عمولة البيع أو التوزيع .. الخ. والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، والمناطق في استحقاقه هذه العمولة بمزاولة العمل الذي تقرر من أجله لأنها تدور وجوداً وعملاً مع أداء هذا العمل ذاته وهو التوزيع الفعلي، كما أن لصاحب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن ينقل العامل إلى مركز آخر أقل ميزة أو ملاءمة في المركز الذي يشغله لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً متى اقتضت مصلحة العمل ذلك وألا يكون متعسفاً في إجراءاته، ولما كان البين من مدونات الحكم المطعون فيه أنه أسس قضاءه على أنه «بمطالعة تقرير الخبير.. تبين أن الثابت فيه أن المستأنف عليه.. نقل إلى وظيفة أمين مخازن وأن نقله كان بسبب بعض المخالفات التي ارتكبها.. وأنه لا تثريب على رب العمل إن هو نقل العامل من وظيفة إلى أخرى بسبب عدم صلاحيته للاستمرار فيها.. فإذا كانت الوظيفة الجديدة المنقول إليها غير مقرر لها عمولات فإنه لا يستحقها إذ أنها تدور مع التوزيع أو البيع وجوداً وعملاً.. وتتعدم في حالة النقل إلى عمل إداري بعيداً عن البيع.. وحيث إن الثابت مما تقدم أن المستأنف عليه قد نقل بسبب ما ارتكبه من مخالفات في البيع ولم يجدها وأن نقله كان إلى عمل ليس مقررراً له عمولات ومن ثم فإنه لا يستحق له أية عمولات من تاريخ نقله إلى وظيفة أمين مخزن بتاريخ ١٩٦٧/٣/٣٠».

٤- بتاريخ ١٧/٥/١٩٨٢ في الطعن رقم ١٠٣٢ لسنة ٥١ق (غير منشور) بأن :

«لصاحب العمل تحديد نسبة العمولة أو تعديلها طالما كان هدفه تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك. ولا يجوز النعي عليه من العامل ولو أدى التعديل إلى نقص في العمولة مادام هذا الأمر غير مشوب بالتعسف وسوء القصد - لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى على ما سجله الحكم المطعون فيه أن الشركة الطاعنة قررت في غضون عام ١٩٦٣، صرف عمولة بواقع ١% على المبيعات للبائعين من عمالها دون غيرهم، علاوة على نحو يحقق لسائر العاملين الذين يسهمون في حصة المبيعات حقه فيها، فخصت منها ٢.٥ في الألف للبائعين، ٧.٥ في الألف توزع على من عداهم من العاملين، مما أدى إلى نقص نصيب البائعين في العمولة وكان البين من الأوراق أن العمولة مثار النزاع هي حافز إنتاج وأن ما قامت به الشركة في هذا الخصوص من إعادة توزيعها على النحو سالف الذكر، هو مما يدخل في نطاق سلطتها في تنظيم العمل بالمنشأة ولا يبين من الأوراق أنها قصدت من ذلك الإساءة إلى عمالها، ومن بينهم المطعون عليه، فإن الحكم الصادر من محكمة الاستئناف بتاريخ ١/٢٦/١٩٨٠ إذ قضى بأحقية المطعون عليه في استمرار صرف العمولة بواقع ١% باعتبارها حقاً مكتسباً لا يجوز المساس به يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون، مما يستوجب نقضه، ويستتبع إلغاء الحكم التالي له والصادر في ٢٨/٢/١٩٨١ والذي كان الحكم المنقوض أساساً له، وذلك دون ما حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

٥- بتاريخ ١٢/٦/١٩٨٢ في الطعن رقم ٧٥٢ لسنة ٤٢ق (غير منشور) بأن :

«الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي يحكم واقعة الدعوى - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، أما العمولة ومنها مكافأة الإنتاج فهي وإن

كانت من ملحقات الأجر التي لا يجوز لصاحب العمل الاستقلال بتعديلها أو إلغائها إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات والاستقرار إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز على العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو قيامه بعمليات النقل، فإذا قام بها العامل استحق العمولة، أما إذا لم يزاولها فلا يستحق هذه العمولة، وبالتالي لا يشملها الأجر. ولما كان لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك، لما كان ذلك وكان الواقع في الدعوى الذي سجله الحكم المطعون فيه هو أن الشركة الطاعنة كانت تمنح المطعون ضده مكافأة إنتاج إلى جانب أجره الثابت عندما كان يشغل وظيفة سائق حتى ١٩٦٨/٢/١ الذي نقل فيه إلى وظيفة فاحص سيارات وأن هذه الوظيفة غير مقرر لها تلك المكافأة، وأن المطعون ضده لم ينسب إلى الطاعن ثمة تعسف في إجراء النقل. ومن ثم فإنه طبقاً للنظر الصحيح في القانون على نحو ما تقدم به القول لا يستحق المكافأة المطالب بها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده باستحقاق المكافأة بالفروق المترتبة على ذلك فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يتعين معه نقضه».

٦- بتاريخ ١٩٩١/٣/٢٥ في الطعن رقم ٣٢٨٧ لسنة ٦٠ ق بأن:

«إن المشرع عندما اشترط في المادة ٥٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ عند تكليف صاحب العمل لعامل بعمل غير المتفق عليه في العقد ألا يترتب على ذلك المساس بحقوقه المادية إنما قصد بهذه الحقوق الأجر وملحقاته الدائمة والتي تعتبر جزءاً لا يتجزأ منه، أما ملحقات الأجر غير الدائمة

والتي ليس لها صفة الاستمرار والثبات لعدم أحقية العامل في الحصول عليها أثناء مباشرته لعمله المنقول منه إلا إذا تحقق سببها، وكذلك التعويضات التي كان يحصل عليها لقاء نفقات يتكبدها وينتفي عنها وصف الأجر فلا تعد من قبيل الحقوق المادية التي أشارت إليها المادة المذكورة».

٥٢- الاستثناء الثاني: استهداف صاحب العمل تطور الإنتاج وتنميته

ووضع نظام عام للعمولة يسري على كافة العاملين:

يجوز لصاحب العمل إلغاء العمولة أو تعديلها طالما كان ذلك يستهدف تطور الإنتاج وتنميته ووضع نظام عام للعمولة يسري على كافة العاملين.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٤/٣/١٩٨٢ في الطعن رقم ٥٩

لسنة ٤٧ ق (غير منشور) بأن:

«وحيث إن النعي بهذه الأسباب غير مقبول. ذلك لأنه ولئن كان الأصل في العمولة أنها لا تستحق إلا إذا توافرت شروطها وتحققت أسبابها فإذا كانت عن توزيع منتجات الشركة دارت مع التوزيع وجوداً وعدماً، وأن لصاحب العمل تحديد نسبة العمولة أو تعديلها طالما كان ذلك قد استهدف تطور الإنتاج وتنميته ووضع نظام عام للعمولة يسري على كافة العاملين ولا يجوز النعي عليه من العامل ولو أدى التعديل إلى نقص عمولته كما أن لصاحب العمل نقل العامل من عمل مقرر له عمولة إلى آخر غير مقرر له هذه العمولة إذا ما كان لا يختلف عن الأول اختلافاً جوهرياً واقتضت ذلك مصلحة العمل، إلا أنه في غير هذه الأحوال وفي غياب تلك المبررات لا يجوز لصاحب العمل إلغاء العمولة أو تعديلها بإرادته المنفردة.

وإذ كان البين من مدونات الحكم الابتدائي الذي أيده الحكم المطعون فيه أنه «.. أثبت الخبير المنتدب أن هذه العمولة قد اتصفت بالعمومية والدوام وأنها كانت تصرف بصفة دورية في نهاية كل عام.. ولما كانت عمولة المدعي

(المطعون ضده) ترجع إلى ١٩٦٢/٦/١٥ واستمرت حتى سنة ١٩٧٢ وكانت تستحق في نهاية كل عام دورياً وكانت تصرف لجميع وكلاء الشركة على غرار المدعي.. ولما كانت المحكمة تطمئن إلى تقرير الخبير ..»، وكما جرى قضاء الحكم المطعون فيه على أن «الثابت من تقرير الخبير ومن المستندات المقدمة أن عمولة المستأنف ضده (المطعون ضده) قد اتخذت صفة العمومية.. كما أن نسبتها ثابتة.. كما أنها تتميز بصفة الدورية... ولا يجوز لأحد طرفي العقد الانفراد بتعديل الأجر».

وإذ كان ذلك، ولا خلاف على أن المطعون ضده لازال - في فترة المطالبة بهذه الدعوى - يزاول ذات العمل الذي قررت له العمولة ابتداء - ولم تقدم الطاعنة دليلاً على زوال المبررات التي قررت هذه العمولة من أجلها ابتداء. كما لم تقدم صورة رسمية من تقرير الخبير ومحاضر أعماله، وكذلك قراري منح العمولة ثم منعها، حتى تستطيع هذه المحكمة التحقق من صحة ما تتعاه على الحكم المطعون فيه، كما لم تبين الطاعنة أوجه الاعتراضات التي تمسكت بها أمام محكمة الموضوع وكيفية قصور الحكم في الرد عليها حتى تقف المحكمة على وجه القصور الذي يشوب الحكم، إذ من اللازم أن تقدم المستندات لمحكمة النقض لتكون دليلاً على أسباب الطعن بعد بيانها بياناً صريحاً في التقرير».

٢- النسبة المئوية

٥٣- المقصود بالنسبة المئوية :

عرفت المادة النسبة المئوية بأنها: «ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة».

إذ يجري العمل في كثير من المنشآت التجارية والصناعية التي تقوم بتقديم خدمات مباشرة للجمهور بإعطاء العاملين منها نسبة مئوية من جملة مبيعاتهم، وذلك تشجيعاً لهم على بذل أقصى جهد ممكن في عملهم.

وقد نصت المادة ٦٩٣/٣ من القانون المدني على اعتبار النسبة المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عما يبيعونه جزءاً لا يتجزأ من أجورهم.

٥٤- كيفية تحديد النسبة المئوية من الربح أو الإيراد:

قد تتحدد النسبة المئوية من الربح أو الإيراد التي يحصل عليها العامل نظير أجره، بموجب العقد الذي يبرمه مع رب العمل، وقد تتقرر هذه النسبة للعامل أيضاً في لائحة العمل، أو بمقتضى العادة الثابتة للمشروع أو المهنة كما قد تتقرر هذه النسبة بموجب نص في القانون^(١)، ومثل ذلك ما نصت عليه المادة ١/٤١ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الواردة بالباب الثاني - الفصل الأول (الخاص بشركات المساهمة) من أنه: «يكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح التي يتقرر توزيعها تحدده الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقل عن (١٠%) من هذه الأرباح ولا يزيد على مجموع الأجور السنوية للعاملين بالشركة، وتبين اللائحة التنفيذية كيفية توزيع ما يزيد على نسبة الـ ١٠% المشار إليها من الأرباح على العاملين والخدمات التي تعود عليهم بالنفع».

(١) محمد عمران ص ٢٩١ - جمال زكي ص ٤٢٩ - وقد نصت المادة ٦٩١/١ مدني على أنه «إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه حق في جزء من أرباح رب العمل، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك...» وقواعد التفسير السليم لا تؤدي - كما ورد في ظاهر النص - إلى قصر حكمها على حالة النص في عقد العمل على المشاركة في الربح بل ينطبق في كل مرة يكون للعامل حق فيه، مهما كان مصدر هذا الحق، سواء كان القانون أم لائحة العمل أم العادة الثابتة في المشروع أو في المهنة (جمال زكي ص ٤٢٩ هامش ٦).

٥٥- يجوز أن تكون النسبة المئوية أجراً كاملاً للعامل :

يجوز أن تكون النسبة المئوية من الأرباح أو الإيراد التي يتقاضاها العامل جزءاً من أجره وهو الغالب، ويجوز أيضاً أن تكون هذه النسبة هي كامل المستحق له.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك أنه وإن كانت المرتبات والأجور التي تدفعها المنشأة لمستخدميها وعمالها مما يجوز تقديرها على أساس نسبة معينة من الأرباح ... الخ».

(طعن رقم ٣١٠ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٤/٢/١٩٧٣)

(٢) «... ولما كان من المقرر قانوناً أن أجر العامل كما يكون مبلغاً محدداً يكون أيضاً نسبة مئوية معينة متفقاً عليها، وأن تبعية العامل لرب العمل هي عنصر جوهري في عقد العمل.. الخ».

(طعن رقم ٣٥٠ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٢/١/١٩٧٤)

٥٦- توفير بعض الضمانات للعامل :

فرضت المادة ٦٩١ من التقنين المدني للعامل الذي يتقاضى أجره أو جزءاً من أجره، نسبة مئوية من الأرباح أو الإيراد بعض الضمانات التي تكفل له عدم تلاعب صاحب العمل في مقدار هذه النسبة.

فنصت على أنه «إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه حق في جزء من أرباح رب العمل، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، وجب على رب العمل أن يقدم للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من ذلك.

ويجب على رب العمل فوق هذا أن يقدم للعامل أو إلى شخص موثوق به يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضي، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا

٥٧- حالة انتهاء خدمة العامل قبل إتمام الجرد:

٥٨- وجوب تقدير أجر للعامل إذا منيت المنشأة بخسارة؛

(١) جاء في الترجمة الفرنسية للمادة ٦٩١، كلمة [REDACTED] مقابل لكلمة (اطلاع) الواردة بالنص. راجع جمال زكي ص٤٢٩.

(۲) جمال زکی ص ۴۲۹.

(۳) حسن کیرہ ص ۴۱۸.

وفي هذه الحالة، يقدر القاضي الأجر، كما لو كان لم يتفق على تحديده، وذلك وفقاً للأسس المبينة بالمادة ١/٦٨٢ مدني أي طبقاً للسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة^(١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٧٣/٣/٣ في الطعن رقم ٤٦٩ لسنة ٣٧ ق بأن:

«ومن المقرر إعمالاً للالتزام رب العمل بأن يدفع للعامل أجراً مقابل ما أداه من عمل، أنه يجب في حالة تحديد أجر العامل بنسبة مئوية من الأرباح وثبت أن المنشأة التي يعمل بها لم تحقق أي ربح أن يقدر للعامل أجره وفقاً للأسس الواردة في المادة ١/٦٨٢ مدني».

٥٩- هل يدخل نصيب العمال من الأرباح ضمن عناصر الأجر في تطبيق القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي؟

كانت المادة (٥/ط) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي قبل تعديلها بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤، لا تعتد في حساب الأجر بنصيب المؤمن عليه من الأرباح.

(١) فقد نصت المادة ١/٦٨٢ مدني على أنه «إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة».

وبعد تعديل المادة (٥/ط) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بمقتضى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ أصبح نصيب المؤمن عليه من الأرباح من الأجور المتغيرة التي تدخل ضمن عناصر الأجر. (راجع في التفصيل بند ١٠).

٣- العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها:

- تنص المادة الأولى ج-٣ على أنه يعتبر أجراً على الأخص ما يلي:
- (٣) العلاوات أيا كان سبب استحقاقها أو نوعها.
- وكانت المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تعتبر من الأجر:
- (١) العلاوة الدورية.
- (٢) العلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.
- ويمكن القول بصفة عامة أن العلاوات التي تعتبر جزءاً من الأجر هي:
- (١) العلاوة الدورية.
- (٢) العلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.
- ونعرض لذلك تفصيلاً فيما يلي:

أ- العلاوة الدورية

٦٠- إحالة:

نحيل في تعريف وبيان أحكام العلاوة الدورية في قانون العمل الحالي والسابق عليه إلى ما ذكرناه في شرح المادة الثالثة من قانون الإصدار.

٦١ - ب- العلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة:

يقصد بالعلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة، العلاوة التي تعطى للعامل زيادة على أجره الأصلي، لمواجهة أعباء ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة وهي المعروفة بعلاوة الغلاء أو بإعانة الغلاء.

والنص الصريح على اعتبار العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها جزءاً من الأجر يحسم ما قد يثور من شك حول طبيعة هذه العلاوة، فليس من اليسير اعتبارها جزءاً من الأجر على ضوء المعيار في تحديد الأجر، فعلاوة الغلاء تتفاوت بتفاوت الأعباء العائلية للعامل، ولو اقتصر الأمر على تفسير الأجر على أنه مجرد مقابل للعمل الذي يؤديه العامل، لما أمكن تبرير التفاوت في علاوة الغلاء وفقاً لاختلاف الأعباء العائلية ولكان هناك مجال للتردد في اعتبار علاوة غلاء المعيشة جزءاً من الأجر، لهذا حسم الشارع الأمر بالنص الصريح على اعتبار علاوة الغلاء جزءاً من الأجر^(١).

وتصرف علاوة غلاء المعيشة بناء على اتفاق الطرفين بعقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل، أو إذا جرت عادة صاحب العمل على دفع هذه الإعانة بصفة مستمرة حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر.

كما تصرف هذه العلاوة بناء على نص تشريعي.

أما العلاوة الاجتماعية فهي: زيادة في أجر العامل تعطى له مقابل زيادة أعبائه العائلية، كالزواج أو إنجاب الأولاد.

والملاحظ وجود ارتباط بين علاوة الغلاء والعلاوة الاجتماعية، إذ تزيد نسبة علاوة الغلاء بزيادة أعباء العامل العائلية، ولذلك جمع بينهما النص واعتبرهما جزءاً من الأجر.

(١) إيهاب إسماعيل ص ٣١٢ - المستشار أحمد شوقي المليجي ص ٦٧ - وعكس ذلك حسن كيره ص ٤٢٢ إذ يرى أن اعتبار علاوة الغلاء جزءاً من الأجر لا يعد خروجاً من المشرع عن المدلول الدقيق لاصطلاح الأجر لأنها بمثابة تصحيح للأجر الأصلي المعطى مقابل العمل بالنظر إلى انخفاض القوة الشرائية للنقود المدفوع بها الأجر وارتفاع الأسعار.

وتقرير علاوة غلاء المعيشة والعلاوة الاجتماعية مظهر هام من مظاهر الطابع الإنساني أو الحيوي للأجر^(١).
ونظراً لأهمية التشريعات التي قررت علاوة أو إعانة غلاء معيشة للعمال، رأينا أن نعرض لها بالتفصيل على النحو التالي:



(١) وكان قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي ينص أيضاً على اعتبار العلاوات التي تصرف للعمال بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة جزءاً من الأجر (م ٣) - أما التقنين المدني فيعتبر العلاوات التي تصرف إلى مستخدمي المحال التجارية فقط بسبب غلاء المعيشة جزءاً لا يتجزأ من الأجر ولا يعتبر العلاوة الاجتماعية جزءاً من الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، فقد نصت المادة ٦٨٣ منه على أن تعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر تحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه:

- (١) العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.
- (٢) النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عما يبيعونه والعلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.

التشريعات التي قررت إعانة

غلاء المعيشة

أولاً: الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ بصرف

إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال

الصناعية والتجارية^(١)

٦١م - دواعي إصدار الأمر العسكري:

صدر هذا الأمر العسكري خلال الحرب العالمية الثانية والتي صاحبها ارتفاع في الأسعار، يعجز العامل حياله عن مواجهة نفقات المعيشة، ومن ثم فقد رأى الشارع فرض إعانة غلاء معيشة للعامل حتى يتمكن من مواجهة هذه الحالة.

وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية للأمر العسكري المذكور:

«نظراً لارتفاع نفقات المعيشة تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية وما تتطلبه من ضرورة توفير موارد للعامل لمواجهة هذه الحالة بحيث توفر له القدر اللازم للمعيشة في أدنى الحدود المستطاعة».

وواضح مما جاء بالمذكرة الإيضاحية وجود موجة عامة شاملة من الغلاء في البلاد وقت صدور الأمر، وبالرغم من ذلك قصر الأمر هذه الإعانة كما هو

(١) كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه وما شابه ذلك، إذ كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحجز.

واضح من تسميته - على عمال المحال الصناعية والتجارية وحدهم، ويعزي لك إلى عدة أسباب تخلص فيها ما كان شائعاً في هذه الحقبة من إهمال لعمال الزراعة، ومن ازدياد وطأة الغلاء في المدن حيث يعيش عادة عمال المحال الصناعية والتجارية، وازدياد أرباح أصحاب هذه المحال نتيجة ظروف الحرب وقدرتهم بالتالي على أعباء إعانة الغلاء لعمالهم^(١).

٦٢ - شروط تطبيق الأمر العسكري:

يشترط لتطبيق الأمر العسكري المذكور بحيث يفيد العامل من إعانة غلاء المعيشة المنصوص عليها فيه توافر الشرطين الآتيين:

الشرط الأول: أن يكون العامل من عمال المحال الصناعية والتجارية:

فقد نصت المادة الأولى من الأمر على أنه:

«يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية أن يصرفوا للعمال الذين يشتغلون في هذه المحال إعانة غلاء المعيشة فوق مرتباتهم أو أجورهم بحيث لا تقل عن الفئات التي قررتها الحكومة لموظفيها وعمالها والمبينة بالجدول المرفق لهذا الأمر.

ويراعى في تطبيق أحكام هذا الأمر:

أن عبارة «المحال الصناعية والتجارية» تشمل كل محل يشتغل بالأعمال الصناعية والتجارية من أي نوع كانت وبوجه خاص المحلات الوارد ذكرها في المادة ١ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل. وأن كلمة «عمال» تشمل كل شخص يؤدي عملاً يدوياً أو عقلياً لحساب شخص آخر وتحت إشرافه أو سلطته نظير أجر.»

فالمادة قصرت - كما سبق القول - إعانة الغلاء على عمال المحال الصناعية والتجارية، وعرفت هذه المحال بأنها «المحال التي تشتغل بالأعمال الصناعية والتجارية من أي نوع كانت».

وتشمل الصناعة، بصفة عامة، جميع الأعمال التي يكون موضوعها استخراج المواد من باطن الأرض، أو تحويل أية مادة، أو إصلاحها، أو نقلها، لتصير صالحة ومهيأة لإشباع الحاجات^(١).

أما المحال التجارية، فيرجع في شأنها إلى قانون التجارة. ولم تتضمن المادة تحديداً للمحال الصناعية والتجارية، وإنما ذكرت أمثلة لها بالمحلات الوارد ذكرها في المادة الأولى من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن إصابات العمل الساري وقتئذ.

والمادة الأولى من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ بدورها لم تضع حصراً للمحال الصناعية والتجارية واكتفت بذكر أمثلة لها. فقد نصت على أن يراعى في تطبيق أحكام هذا القانون أن عبارة المحال الصناعية تشمل على الأخص ما يأتي:

(أ) المناجم والمحاجر وجميع أنواع الصناعات المتعلقة باستخراج مواد من باطن الأرض.

(ب) المحال المعدة لصنع المنتجات أو تغييرها أو تنظيفها أو إصلاحها أو زخرفتها أو صقلها أو إعدادها للبيع وكذلك المحال المعدة لتغيير شكل المواد ويدخل في ذلك بناء السفن وتفكيك الأدوات وكذلك توليد الكهرباء والقوى المحركة على العموم وتحويل ضغطها ونقلها.

(ج) إنشاء أو تجديد أو صيانة أو ترميم أو تغيير أو هدم أي بناء أو عمارة أو سكة حديدية أو ترام أو باخرة أو ميناء أو حوض أو أسكله أو ترعة أو منشآت للملاحة الداخلية أو طريق أو نفق أو كوبري أو جسر أو مجمع

(١) جمال زكي ص ٤٦٠ - سعد حبيب ص ٦٤ وما بعدها.

مجارى أو مجارى عادية أو بئر أو منشأة تلغرافية أو تليفونية أو منشآت كهربائية أو معامل توليد الغاز أو توزيع المياه وغير ذلك من أعمال الإنشاء وكذلك الأعمال التمهيدية أو صنع الأسس للمنشأة سالفه الذكر.

(د) نقل الركاب والبضائع بطريق البر أو بالسكك الحديدية أو بطريق النقل البحرية أو النهرية أو الهوائية ويشمل ذلك شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانى ومخازن الاستيداع مع عدم الإخلال بالحقوق المقررة للبحارة بمقتضى قانون التجارة البحرية.

(هـ) التتقيب عن الآثار.

وتشمل «المحال التجارية» على الأخص ما يأتى:

(أ) كل محل مخصص لبيع السلع أو لأي عملية تجارية أخرى.

(ب) الفنادق والمطاعم والبنسيونات والمقاهي والبوفيهات والمسارح ودور السينما وصالات الموسيقى والغناء وكافة المحال المماثلة لها.

وبعد في حكم المحال التجارية:

(أ) اصطبلات السباق والنوادي الرياضية.

(ب) محلات الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنفعة العامة.

ويحيل ... الخ».

ويذهب الرأي الراجح في الفقه إلى أن الإفادة بإعانة الغلاء تشمل عمال المحال التجارية بالمعنى الدقيق. وعمال المحال التجارية حكماً، لأن نص المادة الأولى من الأمر العسكري يحيل تمثيلاً للمحال الصناعية والتجارية - على المحال الوارد ذكرها في القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦، ومنها المحال المعتبرة تجارية حكماً^(١).

(١) حسن كيره ص ٣٧٢ - حلمي مراد ص ٣٤٠ وما بعدها - على العريف ص ٢٧٣ وما بعدها - جمال زكي ص ٤٦٢ - وعكس ذلك المستشار فتحي عبد الصبور ص ٩٨.

وقد أخذت بهذا الرأي محكمة النقض إذ قضت :

١- بتاريخ ١٩٥٥/٥/٥ في الطعن رقم ٥٧ لسنة ٢٢ ق بأن :

«ليس لكل عامل مرتبط بعقد عمل فردي أن ينتفع بأحكام الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ الخاص بإعانة الغلاء، وإنما هو مقصور على عمال المحال الصناعية والتجارية وما عده الشارع في قانون إصابات العمل في حكم المحال التجارية - وإن لم تكن في الواقع كذلك - وهي اسطبلات السباق والنوادي الرياضية ومحال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنافع العمومية. وإذن فمتى كان العامل الذي يطالب بإعانة غلاء المعيشة وفقاً للأمر المشار إليه يشتغل في أحد المستشفيات فإنه يتعين البحث فيما إذا كان هذا المستشفى هو من المستشفيات الخاصة التي تهدف إلى تحقيق الربح أو من المستشفيات الخيرية التي لا ترمي لشيء من هذا، وإنما تقوم على أداء خدمات إنسانية والتي لا يحول دون اعتبارها كذلك أن تتقاضى أجر العلاج وثمان الدواء ومبلغاً إضافياً عليه متى كانت إدارة المستشفى لا تنشئ من وراء ذلك ربحاً ولكنها تبغى العون على فعل الخير».

٢- بتاريخ ١٩٧٧/٥/٢٨ في الطعن رقم ٦٠٨ لسنة ٤٣ ق :

«لما كان الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ والأوامر العسكرية التي تلتها إلى أن صدر الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ قد فرضت إعانة غلاء المعيشة على أصحاب العمل لصالح العمال الذين يشتغلون في المحال الصناعية أو التجارية وفي المحال التي عدها الشارع في المادة الأولى من قانون إصابات العمل رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ في حكم المحال التجارية وهي اسطبلات السباق والنوادي الرياضية وكذلك مجالس الإدارة وحدها المتعلقة بالأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنفعة العامة وكان المسجد الذي عمل به مورثاً الطاعنين

لا يندرج في عداد المحلات التجارية أو تلك التي اعتبرها المشرع في حكمها مما ينأى بهما عن نطاق تطبيق تلك الأوامر، فإن الحكم المطعون فيه إذ انتهى إلى هذه النتيجة لا يكون قد خالف القانون ومن ثم يكون النعي عليه بسبب الطعن على غير أساس».

(أنظر أيضاً الحكم الصادر في الطعن رقم ٤٥١ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٨/٣/٤ المنشور بذات البند).

وليس في الأعمال التحضيرية للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ ما يفصح عن معنى عبارة - محال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو «الأعمال ذات المنافع العمومية» الواردة بالمادة الأولى من القانون ٦٤ لسنة ١٩٣٦ والتي تعد في حكم المحال التجارية.

ولذلك لا مناص من تفسيرها أخذاً بمدلول عباراتها والقول بأن المقصود بالعبارة الأولى مكاتب أصحاب الأعمال، الذين لا يحترفون صناعة أو تجارة، مهما كان نوع أعمالهم، سواء أكانت خاصة بمصالحهم، كمكاتب أصحاب الضياع، ومالكي العقارات المبنية، والشركات المدنية، والغرف التجارية، والنقابات المهنية، أو متعلقة بأغراض علمية أو خيرية.

وأن المقصود بالعبارة الثانية المستشفيات والملاجئ والمدارس الخاصة والجمعيات الخيرية^(١).

ولا يفيد من إعانة الغلاء جميع العمال الذين يعملون بالمحال المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنافع العمومية، وإنما تقتصر هذه الإفادة على من يعمل منهم في محال الإدارة الخاصة بهذه الأعمال، دون ما يتبعها من محال أخرى.

(١) جمال زكي ص ٤٦١.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٥٥/٥/٥ في الطعن رقم ٥٧ لسنة ٢٢ ق بأن:

«إذا كان الحكم قد أول المادة الأولى من قانون إصابات العمل رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ التي أحال عليها الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ الخاص بإعانة الغلاء بأنها تعتبر في حكم المحال التجارية المحال ذات المنافع العمومية الأمر الذي يستتبع اعتبار كل مستشفى محلاً تجارياً، فإن هذا الحكم يكون قد أخطأ في تأويل القانون، ذلك أن عبارة المادة المشار إليها لا تشمل جميع العمال الذي يعملون في محال الإدارة المتعلقة بالأعمال ذات المنفعة العمومية. مثلها في ذلك مثل محال الإدارة في الأعمال الخاصة كمحل الإدارة الخاص بالمستشفى موضوع النزاع، وكل ذلك يقتضى معرفة ماهية المستشفى وهل هو من قبيل المحال التجارية أم لا يعتبر كذلك كما يستلزم معرفة العامل الذي يريد الانتفاع بأحكام الأمر العسكري الخاص بإعانة الغلاء وهل هو يعمل في محال إدارة المستشفى أم في محلاته الأخرى وهل هو مخصص لعمل واحد في مكان ثابت أم ينتقل في أعمال ومحال المستشفى المختلفة، وأخيراً هل التحقق بعمله قبل سنة ١٩٤١ أو بعدها ليجري تطبيق القانون في الأوامر العسكرية على وجهها الصحيح».

وبالترتيب على ما تقدم لا يفيد من إعانة الغلاء طوائف العمال الآتية:

- (١) عمال المعاهد التعليمية الخاصة لأن أغراضها علمية ولا تهدف إلى الربح^(١).

(١) المستشار أنور العمروسي ص ٨٢٣.

(٢) عمال الجمعيات الخيرية التي لا ترمي إلى ربح وتقوم على أداء خدمة إنسانية.

(٣) عمال الهيئات الدينية، كإمام و Fraish المسجد التابع لأحد الأوقاف.

(نقض طعن ٦٠٨ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٥/٢٨ المنشور سلفاً بذات البند)

(٤) عمال أصحاب المهن الحرة، ومنها مكاتب المحامين (القاهرة الابتدائية في ١٩٥٦/٥/٢٩ الدعوى ٣٦٧٣ لسنة ١٩٥٥ مدونة الفكهاني ج ١/١ ص ٤٧٦)، وعيادات الأطباء (القاهرة الابتدائية في ١٩٥٦/٢/١٨ الدعوى ١٥٤٥ لسنة ١٩٥٥ المرجع السابق ص ٤٧١).

(٥) عمال الزراعة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ والأوامر العسكرية التي تلتها إلى أن صدر الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ لم تفرض إعانة غلاء المعيشة لكل عامل مرتبط بعقد عمل فردي بل فرضتها على أصحاب العمل لصالح العمال الذين يشتغلون في المحال الصناعية أو التجارية وفي المحال التي عدها الشارع في المادة الأولى من قانون إصابات العمل رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ في حكم المحال التجارية وهي اسطبلات السباق والنوادي الرياضية ومحال الإدارة المتعلقة بجميع الأعمال الخاصة أو الأعمال ذات المنافع العمومية. وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض طلب الطاعن إعانة غلاء المعيشة عن خمس سنوات سابقة على فصله ابتداء على أنه عمل في محال مورث الطاعن ضدهم الأربعة الأولى في شئون الزراعة ولم يكن خلال هذه السنوات من عمال المحلات الصناعية والتجارية ومن في حكمهم.. فإن النعي عليه بهذا السبب يكون في غير محله».

(طعن رقم ٤٥١ لسنة ٤٢ ق لسنة ١٩٧٨/٣/٤)

- (٦) عمال الشركات الزراعية ولو اتخذت شكل شركة المساهمة.
ونعرض في هذا الصدد لفتوى صادرة من مجلس الدولة بتاريخ
١٩٥٧/٨/٣ تضمنت أن^(١).
- (١) مناط تطبيق الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ هو أن يكون ثمة محل
تجاري أو صناعي.
- (٢) لتطبيق الأمر العسكري على إحدى الشركات المساهمة يجب بادئ ذي بدء
تكييف هذه الشركة بأنها شركة تجارية أو مدنية ويرجع في هذا التكييف إلى
أحكام القانون التجاري بغض النظر عن القانون المالي، فالعبرة في هذا الصدد
بصفة الشركة طبقاً لقانون التجارة لا بنوع الضريبة التي تفرض على
أرباحها.
- (٣) الشركات التجارية تنشأ في أشكال رسمها القانون فهي إما شركات
تضامن أو توصية بسيطة بالأسهم أو مساهمة، أو شركات ذات مسئولية
محددة طبقاً لقانون الشركات رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ ولا تعتبر الشركة
تجارية إلا إذا نشأت في أحد هذه الأوضاع واحترفت القيام بالأعمال
التجارية.
- (٤) كثيراً ما تستعير الشركات المدنية الأشكال التجارية فتنشأ في صورة شركة
تضامن أو توصية أو مساهمة والأصل أن الشكل لا يسبغ على الشركة
الصفة التجارية فتظل الشركة مدنية مادامت لا تمارس إلا الأعمال المدنية،
كما تظل أعمالها محتفظة بطابعها المدني.

(١) راجع أيضاً سعد حبيب ص ٦٦ وما بعدها - ويلاحظ أن هذه الفتوى صادرة في
خصوص الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، وقد أشرنا إليها رغم ذلك لأن
الأمر العسكري الأخير يسري على العمال الخاضعين لأحكام الأمر العسكري رقم
٣٥٨ لسنة ١٩٤٢.

٥) استصلاح الأراضي لا يعتبر عملاً تجارياً طبقاً لأحكام القانون التجاري، ومن ثم فلا تخضع الشركات المساهمة لاستصلاح الأراضي وبيعها لأحكام أوامر الغلاء^(١).

٦) من لا يعتبرون عمالاً في حكم القانون كخدم المنازل ومن في حكمهم.

٦٣- هل تسري أحكام الأمر العسكري على العمال تحت التمرين؟

لم يبين الأمر العسكري ما إذا كان ينطبق على العمال تحت التمرين أم لا، غير أن الأمر العسكري رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ قرر عدم سريان الحد الأدنى للأجور على العمال تحت التمرين (م٣)، وحذا حذوه الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ (م٤)، بينما سكت الأمران المذكوران عن حق هؤلاء في إعانة الغلاء.

والرأي الظاهر القياس على حالة الحد الأدنى لعدم الحكمة في التفرقة بينهما^(٢)، فضلاً عن أن نطاق سريان الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ يتحدد بنطاق سريان الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢.

(١) وكان مجلس الدولة قد أفتى - على عكس ذلك - بأن الأمر العسكري رقم ٩٩/١٩٥٠ ينطبق على الشركات المساهمة التي تزاوِل عملية إصلاح الأراضي وبيعها مادام أن شركات المساهمة شركات تجارية بحكم القانون التجاري (مجموعة قوانين العمل في مصر ص ١٤٢)، وقد انتقد الفقه هذه الفتوى على العريف ص ٤٨٧ الهامش - سعد حبيب ص ٦٧ الهامش. وننوه إلى أن قانون التجارة الجديد رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ (المعدل) نص في الفقرة الثانية من مادته العاشرة على أن: «يكون تاجراً:

.....

٢) كل شركة تتخذ أحد الأشكال المنصوص عليها في القوانين المتعلقة بالشركات أياً كان الغرض الذي أنشئت من أجله».

(٢) على العريف ص ٢٧٤.

٦٤ - استثناء بعض المحال من الخضوع لأحكام إعانة الغلاء:

نصت المادة الرابعة من الأمر العسكري على أنه: «يجوز لأصحاب المحال الذين يستخدمون عادة ٥٠ عاملاً أو أقل وكذلك لأصحاب المحال الصناعية التي أنشئت بعد أول يناير سنة ١٩٤٠ أن يتقدموا لمصلحة العمل بشكواهم من دفع فئات غلاء المعيشة على الوجه المبين في هذا الأمر.

ويحيل وزير الشؤون الاجتماعية على لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب العمل^(١) الشكاوى التي تقدم له إذا تبين أن الحالة المالية للمحال المبينة في الفقرة السابقة لا تمكن أصحابها من صرف الإعانة.

وللجنة التوفيق أن تقرر إعفاء صاحب المحل من صرف هذه العلاوة كلها أو بعضها».

فهذا النص ينطبق على فئتين:

الفئة الأولى:

أصحاب المحال الصناعية والتجارية الذين يستخدمون عادة ٥٠ عاملاً أو أقل وذلك أياً كان تاريخ إنشاء هذه المحال.

الفئة الثانية:

أصحاب المحال الصناعية التي أنشئت بعد أول يناير سنة ١٩٤٠ وذلك أياً كان عدد العمال الذين يستخدمونهم.

(١) وهذه اللجان مشكلة بمقتضى الأمر العسكري رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٤٢ في المحافظات والمديريات من المحافظ أو المدير رئيساً ورئيس المحكمة الواقع في دائرتها النزاع (وقاضي تنديه وزارة العدل إذا كان النزاع واقعاً في دائرة محكمة جزئية ومندوب مصلحة العمل ومندوب صاحب العمل ومندوب الصناعات ومندوبين اثنين عن العمال. وذلك قبل صدور القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل.

ويصدر قرار لجنة التوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال بإعفاء صاحب المحال من صرف العلاوة كلها أو جزء منها. ويعتبر قرار لجنة التوفيق في هذا الصدد نهائياً ولا يجوز الطعن فيه أمام هيئات التحكيم التي أنشئت بعد صدور هذا الأمر العسكري بموجب القانون رقم ١٠٥ لسنة ١٩٤٨ الذي ألغى بعدئذٍ وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ لأن هذين التشريعين لم يعطيا لهيئة التحكيم الاختصاص بنظر مثل هذه الطعون^(١).

٦٥- فئات إعانة الغلاء:

جعل الشارع إعانة غلاء المعيشة نسبة مئوية من أجر العامل إلا أنه لم يوحد هذه النسبة، وإنما ربط بينها وبين الأجر من ناحية وبين وطأة الحالة العائلية من ناحية أخرى، فهي تتناسب تناسباً عكسياً مع الأجر فكلما زاد أجر العامل الذي يحصل عليه قلت نسبة إعانة الغلاء التي تعطى له، وكلما زادت أعباءه العائلية ارتفعت معها إعانة الغلاء التي يحصل عليها. وقد حدد الأمر العسكري إعانة الغلاء في جدول مرفق به، وجعل منها ثلاث فئات كالآتي:

أولاً: طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر:

النسبة المقررة		ج ٣ فأقل
٥٠% شهرياً		أكثر من ٣ ج إلى ١٠ ج
٤٠% شهرياً		أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج
٣٠% بحد أقصى ٥ ج شهرياً		أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج
٢٠% بحد أقصى ٥ ج شهرياً		أكثر من ٣٠ ج إلى ٤٠ ج
١٥% بحد أقصى ٥ ج شهرياً		أكثر من ٤٠ ج
١٠% بحد أقصى ١٠ ج شهرياً		

(١) محمد حلمي مراد ص ٣٣١ الهامش وما بعدها.

ثانياً : طائفة آباء الولد أو الوالدين :

ج ٣ فأقل		٤٠% بحد أدنى ٦٠ قرشاً
		شهرياً و بحد أدنى ٢٥ مليماً
		يوميّاً لعمال المياومة.
أكثر من ج ٣ إلى ج ١٠		٣٠% بحد أدنى ٢٥ مليماً
		لعمال المياومة.
أكثر من ج ١٠ إلى ج ٢٠		٢٠%
أكثر من ج ٢٠ إلى ج ٣٠		١٥% بحد أقصى ٤ ج شهرياً
أكثر من ج ٣٠		١٠% بحد أقصى ١٠ ج شهرياً

٣- طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

ج ٣ فأقل		٣٠% بحد أدنى ٦٠ قرشاً
		شهرياً و ٢٥ مليماً يوميّاً لعمال
		المياومة
أكثر من ج ٣ إلى ج ١٠		٢٠%
أكثر من ج ١٠ إلى ج ٢٠		١٥%
أكثر من ج ٢٠		١٠% بحد أقصى ١٠ ج شهرياً

ويشترط ألا تقل جملة ما يصرف من ماهية أو أجر مع الإعانة إلى موظف أو مستخدم أو عامل عن جملة ما يتقاضاه منها من يقل عنه ماهية أو أجراً من نفس طائفته.

٦٦- كيفية احتساب إعانة غلاء المعيشة :

(١) تطبق إعانة غلاء المعيشة على الأجور والمرتبات المستحقة اعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٤٢ (م ٦ من الأمر) ويمنح العمال الذين عينوا قبل ١٩٤١/٦/٣٠ إعانة غلاء المعيشة كاملة طبقاً للفئات الواردة بالجدول الملحق بالأمر العسكري، أما العمال الذين عينوا بعد ١٩٤١/٦/٣٠ فيمنحون إعانة غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة بالأمر إذا

تبين أنه قد روعي في تحديد أجورهم حالة غلاء المعيشة، على ألا يقل ما يمنحونه من أجر وإعانة غلاء عما يمنح لأمثالهم في نفس العمل. ذلك أن المشرع رأى أن من عين وقت اشتداد الغلاء الذي حدده بتاريخ ١٩٤١/٦/٣٠ قد تراعى في تحديد مرتباتهم حالة الغلاء هذه فأنقص قدر ما يمنح لهم من علاوة الغلاء المقررة في الأمر العسكري إلى النصف متى كان قد روعي فعلاً في تحديد أجورهم حالة الغلاء المذكورة.

وترتيباً على ذلك قضت محكمة النقض بأن :

(١) «إن المادة الثالثة من الأمر العسكري رقم ٣٥٨ تقضي بمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونية سنة ١٩٤١ إعانة غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة إذا تبين أنه قد روعي في تحديد أجورهم حالة غلاء المعيشة. وإذن فمتى كانت محكمة الموضوع قد استعرضت وقائع الدعوى واستخلصت منها استخلاصاً سائغاً أن أجر المطعون عليه الذي استخدم بعد ٣٠ من يونية سنة ١٩٤١ قد تحدد بحسب أجر سنة ١٩٣٠ ودون مراعاة لحالة غلاء المعيشة فلا سبيل للنعي على هذا التقرير الموضوعي».

(طعن رقم ٣٣ لسنة ٢٠ ق جلسة ١٩٥٢/٢/٢١)

(٢) «النص في المادة الأولى من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ على أن يمنح عمال المحال الصناعية والتجارية إعانة غلاء المعيشة طبقاً للفئات المبينة بالجدول المرفق له، وفي المادة الثالثة على أن يمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونية سنة ١٩٤١ إعانة غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة بهذا الأمر إذا تبين أنه روعي في تحديد أجورهم حالة غلاء المعيشة، يدل على أن الشارع أراد أن يتخذ من مراعاتها حالة الغلاء في تحديد أجور العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونية سنة ١٩٤١ أو عدم مراعاتها وقت التعيين

معياراً لاستحقاقهم نصف إعانة الغلاء أو استحقاقها كاملة، وضابط هذا المعيار ولازمه هو مقارنة أجر العامل الذي عين بعد ٣٠ يونية سنة ١٩٤١ بأجر زميله الذي عين في تاريخ سابق متى تساوت ظروفهما لا مقارنة أجريهما بعد تطبيق الكادر الجديد في سنة ١٩٥١ وبمقتضاه وحدث الشركة بين أجور عمالها وسوت بينهم فيها».

(طعن رقم ٤١٩ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٣)

(٣) «الأوامر الصادرة بشأن إعانة غلاء المعيشة لا تمنع من زيادة إعانة الغلاء عن النصاب الوارد فيها لمصلحة العامل باعتباره الحد الأدنى لكل فئة، وهو ما تشير إليه المادة الأولى من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ بقولها «يجب على أصحاب المحال الصناعية والتجارية أن يصرفوا للعمال الذين يشتغلون في هذا المحال إعانة غلاء معيشة فوق مرتباتهم وأجورهم بحيث لا تقل عن الفئات التي قررتها الحكومة لموظفيها وعمالها المبينة بالجدول المرافق» وما تشير إليه كذلك المادة السادسة من الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بقولها «تطبق أحكام هذا الأمر على الأجور والمرتبات والمعاشات إعتباراً من أول مارس سنة ١٩٥٠ ما لم تكن فئات إعانة غلاء المعيشة التي تصرفها المؤسسات التي يسري عليها هذا الأمر تزيد عن الفئات الواردة بالجدول المرفق ففي هذه الحالة يعمل بالفئات المقررة بالمؤسسة».

(طعن رقم ٢٦٥ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٤/١٢/٢٣)

(٤) «إذا كان رب العمل قد تمسك في دفاعه أمام هيئة التحكيم بأنه جرى على تعيين جميع عماله بأجر شامل بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة بأعلى فئاتها وأنهم ارتضوا هذا الوضع دون اعتراض أو شكوى، ورد القرار المطعون فيه على هذا الدفاع بما أثبتته مفتش مكتب العمل في تقريره من أن «تعديلات بالإضافة قد أجريت للتغيير من طبيعة مقابل العمل وتحويله من أجر إجمالي إلى أجر مقسم أصلاً إلى أساسي وغلاء معيشة بأعلى

فئاتها وذلك لضمان عدم تأثر قيمة الغلاء بتغير الحالة الاجتماعية للعامل، فإن ما رد به القرار من ذلك ينطوي على قصور يعيبه إذ هو لا يواجه دفاع رب العمل من أنه جرى على أن يضمن أجور عماله عند تعيينهم إعانة غلاء المعيشة بأعلى فئاتها ومفهومه أن ما أجراه من تغييرات بالإضافة في الأجور الثابتة بملفات وسجلات العمال لم يؤثر في حقيقة التعاقد والأوضاع القائمة بينه وبينهم منذ تعيينهم، وكان يتعين على هيئة التحكيم أن تحقق هذا الدفاع الجوهري الذي قد يتغير به إن صح وجه الرأي في النزاع لا أن تكتفي في الرد عليه بما أثبتته الخبر من حصول تغيير في الأجور الثابتة بالملفات».

(طعن رقم ٤٠٣ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٤/١٢/٣٠)

٦٧- جزاء مخالفة أحكام إعانة المعيشة المنصوص عليها في الأمر

العسكري رقم ٢٥٨ لسنة ١٩٤٢ :

نصت المادة ٨ من الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ على أن: «كل مخالفة لأحكام هذا الأمر والقرارات المنفذة له يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً. وتقضي المحكمة فضلاً عن ذلك ومن تلقاء نفسها بدفع فرق الأجر أو العلاوة لمستحقها».

وعلى ذلك إذا خالف صاحب العمل أحكام الأمر العسكري فيما يختص بإعانة غلاء المعيشة المستحقة للعامل بأنه لم يمنحه هذه الإعانة كلها أو بعضها أو منحها له بعد التاريخ المستحقة فيه فإنه يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تزيد على خمسين جنيهاً.

كما تقضي المحكمة الجنائية من تلقاء نفسها بإلزام صاحب العمل بدفع العلاوة كلها للعامل أو فرق العلاوة المستحق له حسب الأحوال.

وتحويل المحكمة الجنائية سلطة إلزام صاحب العمل بدفع العلاوة أو فرق العلاوة المستحق لا يسلب المحاكم المدنية حقها في الحكم بعلاوة الغلاء المستحقة إذا لجأ إليها العامل.

على أنه إذا كانت الدعوى الجنائية قد رفعت بالفعل على صاحب العمل لمخالفته الأمر العسكري الخاص بعلاوة الغلاء بالنسبة لنفس العامل، فعلى القاضي المدني أن يوقف النظر في الدعوى المطروحة أمامه لحين الفصل نهائياً في الدعوى الجنائية عملاً بالمادة ١/٢٦٥ من قانون الإجراءات الجنائية^(١) التي تنص على أنه: «إذا رفعت الدعوى المدنية أمام المحاكم المدنية يجب وقف الفصل فيها حتى يحكم نهائياً في الدعوى الجنائية المقامة قبل رفعها، أو في أثناء السير فيها».

والمقصود بالحكم النهائي هو الحكم البات أي الذي لا يقبل الطعن فيه بالطرق العادية (المعارضة والاستئناف) أو النقض، إما لفوات مواعيد الطعن أو بالفصل في الطعن.

ثانياً: الأمر العسكري رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣

٦٨ - زيادة إعانة غلاء المعيشة بالأمر العسكري رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣^(٢):

زيدت نسبة إعانة غلاء المعيشة المقررة بالأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ بمقدار ٤٠% من قيمتها مع مراعاة زيادة الحدود الدنيا والقصوى المبينة بجدول فئات الإعانة بالنسبة ذاتها اعتباراً من الأجور والمرتبات المستحقة من أول ديسمبر سنة ١٩٤٣.

(١) محمد حلمي مراد ص ٣٣٨.

(٢) الوقائع المصرية العدد ١٥٤ في ٣٠/١٢/١٩٤٣.

ثالثاً: الأمر العسكري رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤

٦٩- زيادة إعانة غلاء المعيشة بالأمر العسكري رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤:

زيدت إعانة غلاء المعيشة مرة ثانية بمقتضى الأمر العسكري رقم ٤٥٨ لسنة ١٩٤٤ اعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٤٤ (م٥). وقد وضع هذا الأمر العسكري جدولاً جديداً للإعانة استبدل به الجدول المقرر بمقتضى الأمرين العسكريين رقمي ٣٥٨، ٤٥١ سالف الذكر (م١) كالاتي:



جدول إعانة غلاء المعيشة

المرفق للأمر ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤

أولاً : طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر :

النسبة المقررة		
١٠٠ %		٥ ج فأقل
٧٥ %		أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج
٥٠ % بحد أقصى ٨.٥٠٠ ج شهرياً		أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج
٣٥ % بحد أقصى ٨.٥٠٠ ج شهرياً		أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج
٢٥ % بحد أقصى ٨.٥٠٠ ج شهرياً		أكثر من ٣٠ ج إلى ٤٠ ج
١٤ % بحد أقصى ٤ ج شهرياً		أكثر من ٤٠ ج

ثانياً : طائفة آباء الولد أو الولدين :

٧٥ %		أكثر من ٥ ج فأقل
٥٠ %		أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج
٣٥ %		أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج
٢٥ % بحد أقصى سبعة جنيهات شهرياً		أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج
١٥ %		أكثر من ٣٠ ج إلى ٤٠ ج
١٤ % بحد أقصى ٤ ج شهرياً		أكثر من ٤٠ ج

ثالثاً : طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

٥٠ %		٥ ج فأقل
٣٥ %		أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج
٢٥ %		أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج

أكثر من ٢٠ ج إلى ٤٠ ج		١٥ %
أكثر من ٤٠ ج		١٤ % بحد أقصى ٤ ج شهرياً

رابعاً : طائفة أرباب المعاشات :

ج فأقل		٥٠ %
أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج		٣٥ %
أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج		٢٥ %
أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج		١٥ %
أكثر من ٣٠ ج		٧ %

ويشترط ألا تقل جملة ما يصرف من ماهية أو أجر أو معاش مع الإعانة إلى موظف أو مستخدم أو عامل أو ذي معاش عن جملة ما يتقاضاه منها من يقل عنه ماهية أو أجراً أو معاشاً من نفس طائفته.

ويقصد بالأولاد الأبناء الذين يعولهم العامل، وتقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية، أو تجاوزوا هذا السن، وكانت بهم عاهة تعجزهم عن الكسب وكذلك البنات غير المتزوجات.

ونصت المادة السادسة من الأمر على أن تطبق فيما يتعلق بإثبات الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا الأمر وفي العقاب عليها أحكام المادتين ٧، ٨ من الأمر رقم ٣٥٨. وتسري الأحكام الأخرى المقررة في الأمر رقم ٣٥٨ والتي لا تتعارض مع نصوص هذا الأمر.

وقد ألغى الأمر رقم ٤٥١ المتقدم ذكره (م٧)، واستمر العمل بالأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ المعدل بالأمر العسكري رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ وذلك بموجب المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ بعد إلغاء الأحكام العرفية في تلك السنة.

رابعاً: الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠^(١)

٧٠- مبررات صدور الأمر العسكري:

صدر الأمر العسكري المذكور بزيادة إعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمي وعمال المحال الصناعية والتجارية، وقد جاء بمقدمة هذا الأمر مبررات صدوره إذ جاء بها: «لما كانت أسعار السلع كان مقدراً هبوطها تدريجياً بانتهاء الحرب إلى أن تصل إلى مستوى معتدل، وهو فرض لم يتحقق لأن بل على العكس من ذلك زادت تكاليف المعيشة من ذلك الوقت إلى الآن مما حمل الحكومة على تقرير الزيادة في فئات غلاء المعيشة لموظفيها وعمالها».

ونظراً لاتصال هذه الاعتبارات اتصالاً وثيقاً في الوقت الحاضر بصالح الطبقات العاملة وبالتالي اتصالها مباشرة بالأمن العام واستتبابه في مختلف أنحاء البلاد...».

ونتولى فيما يلي شرح أحكام إعانة غلاء المعيشة طبقاً لهذا الأمر العسكري.

٧١- تاريخ سريان إعانة غلاء المعيشة المنصوص عليها بالأمر:

تسري إعانة غلاء المعيشة المنصوص عليها بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ على الأجور والمرتبات والمعاشات اعتباراً من أول مارس سنة ١٩٥٠ (٦م).

ولا تستحق هذه الإعانة للعمال المعينين بعد نفاذ الأمر العسكري المذكور. وقد أوضحت ذلك محكمة النقض في قضاء حديث لها صادر بتاريخ ١٩٨٧/١/١٨ في الطعن رقم ١٢٦٩ لسنة ٥٠ ذهبت فيه إلى أن:

(١) الوقائع المصرية العدد ٣٢ مكرر في ١٩٥٠/٢/٢١.

«وحيث إن هذا النعي شديد، ذلك أن المقرر قانوناً - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن العمال المعينين بعد نفاذ الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ لا يستحقون إعانة غلاء معيشة بالنسب المحددة فيه زيادة على أجورهم المحددة في عقود العمل مادامت لا تقل عن الحد الأدنى للأجور إذ يفترض أن إعانة غلاء المعيشة قد روعيت في تقرير الأجر ما لم يقدّم الدليل على خلاف ذلك. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضده لإعانة غلاء المعيشة مع أنه عين بالشركة الطاعنة بعد نفاذ الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه».

٧٢- سريان إعانة غلاء المعيشة على عمال المحال الصناعية والتجارية:

لم يحدد الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المنشآت التي تخضع لأحكامه.

إلا أن الملاحظ أن المادة ٨ منه نصت على أن يحل هذا الأمر محل الأمر العسكري رقم ٤٥٨، دون أن تتناول بالإلغاء الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢، في الوقت الذي نصت فيه الفرقة الثانية من المادة السابعة على سريان الأحكام المقررة في الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ والتي لا تتعارض مع نصوصه.

وبالبناء على ذلك فإنه يتعين الرجوع إلى الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ في تحديد المنشآت التي يسري عليه الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠^(١)، وقد أوضحنا فيما سبق أن الأمر العسكري الأول يسري على المحال الصناعية والتجارية.

(راجع في التفصيل بند ٦٢ وما بعده).

(١) إيهاب إسماعيل ص ٢٩٣ - في هذا المعنى محكمة شئون عمال القاهرة في ١٩٥٤/٣/٢٩ (منشور بالمرجع في قانون عقد العمل الفردي للأستاذ كامل بدوي ص ١٤٨ وما بعدها).

وقد أوردنا سلفاً أن الفقرة الثانية من المادة السابعة من الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ نصت على سريان الأحكام المقررة في الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ والتي لا تتعارض مع نصوص هذا الأمر، ومن المواد التي لا تتعارض مع الأمر المذكور نص المادة الرابعة من الأمر العسكري ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ التي أجازت لأصحاب المحال الذين يستخدمون عادة ٥٠ عاملاً أو أقل وكذلك أصحاب المحال الصناعية التي أنشئت بعد أول يناير سنة ١٩٤٠ أن يتقدموا لمصلحة العمل بشكواهم من دفع فئات غلاء المعيشة على الوجه المبين في هذا الأمر.. وللجنة أن تقرر إعفاء صاحب المحل من صرف هذه العلاوة كلها أو بعضها.

ومن ثم فإن هذا المادة تسري على إعانة غلاء المعيشة المقررة بالأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢، وهذا ما نصت عليه المادة ١١ من بيان اللجنة المالية بمجلس الشيوخ تفسيراً للأمر ٩٩ لسنة ١٩٥٠^(١)، وقد أضافت هذه المادة أن تقديم الشكوى لا يتضمن إعطاء صاحب العمل الحق في الامتناع عن صرف الزيادة في إعانة الغلاء اعتباراً من أول مارس ١٩٥٠ بل يجب عليه صرفها وذلك إلى أن تبت لجنة التوفيق في شكواه.

٧٣- وضع أفراد أطقم السفن التجارية المصرية بالنسبة لإعانة غلاء المعيشة :

بتاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٣ صدر المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفن التجارية المصرية ونص في مادته الأولى على أن يكون تنظيم أجور ومرتببات وإجازات ومكافآت أفراد الطاقم بالسفن التجارية المصرية بقرارات يصدرها وزير المواصلات.

(١) وقد تقدمت الحكومة بهذا البيان التفسيري مع الأمر إلى اللجنة المالية بمجلس الشيوخ وفي ضوء هذا التفسير وافقت اللجنة على الأمر العسكري وعلى أن يكون هذا التفسير ملزماً عند التطبيق.

وتنفيذاً للحكم المتقدم أصدر وزير المواصلات القرار رقم ١٦ لسنة ١٩٥٢ بتنظيم شئون ضباط الملاحة وضباط اللاسلكي بالسفن التجارية المصرية والقرار رقم ٣١ لسنة ١٩٥٢ خاص بأجور عمال البحر وإجازاتهم والقرار رقم ٣٢ لسنة ١٩٥٣ خاص بمرتبات المهندسين البحريين بالسفن التجارية المصرية وإجازاتهم، واستمر العمل بهذه القرارات مدة طويلة.

وبتاريخ ١٩٥٤/١/٩ صدر مرسوم بضم مصلحة المواني والمنائر إلى وزارة الحربية بدلاً من وزارة المواصلات.

وقد أصدر وزير الحربية القرار رقم ١ لسنة ١٩٥٧ بتنظيم شئون أفراد أطقم السفن البحرية التجارية وذلك دون أن تنتقل إليه السلطة المنصوص عليها في المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ سالف الذكر.

وبالرجوع إلى قرار وزير الحربية المشار إليه نجد أن المادة الثالثة من القرار قد حددت الحد الأدنى لمرتبات الطاقم في جداول مرافقة ونصت الفقرة الأخيرة من هذه المادة على أن «المرتب الأساسي الذي يصل إليه أي شخص لا يجوز تخفيضه بسبب نقله من سفينة إلى أخرى تابعة لنفس المالك .. الخ»، وقد ثار خلاف حول تفسير عبارة «المرتب الأساسي» الواردة في هذه الفقرة فذهب رأي إلى أن المقصود بهذه العبارة هو ما يتقاضاه أفراد الطاقم من مرتب شامل لإعانة الغلاء دون البدلات التي تقتضيها طبيعة العمل بالسفن من بدل ملابس وبدل أكل وساعات عمل وغيرها، في حين ذهب رأي آخر إلى أن عبارة «المرتب الأساسي» تعني أن هذا المرتب لا يشتمل على إعانة غلاء المعيشة ومن ثم فقد طالب بعض عمال البحر بمنحهم فئات إعانة الغلاء طبقاً للأوامر العسكرية المنظمة لها والمنتهية بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ - وقد رأى الشارع أن الخلاف المتقدم كان نتيجة لصياغة قرار السيد وزير الحربية إذ أن مرتبات وأجور العاملين على السفن منذ نظمت وهي شاملة لإعانة غلاء المعيشة ولم يحدث أبداً أن طبقت القواعد العامة لإعانة غلاء المعيشة عليهم

والسبب في ذلك أنهم لا يعملون في دولة واحدة وبالتالي فلا يمكن إتباع قاعدة مرتتب أساسي، وإعانة غلاء محلية.

هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المفروض طبقاً للقانون أن عقودهم عن رحلة معينة وأن أجورهم لا تصرف في داخل البلاد بل أن أغلبها تصرف في الخارج بعملات أجنبية (المذكرة الإيضاحية للقرار بقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤).

وقد أدى ذلك إلى صدور القرار بقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ بإضافة مادة برقم (٢) إلى المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفن التجارية المصرية نصها كالآتي:

«تعتبر الأجور والمرتبات والمكافآت المحددة بالقرارات الصادرة تنفيذاً لحكم المادة السابقة شاملة لإعانة غلاء المعيشة بالنسب الواردة بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠».

ثم نصت المادة الثانية من القرار بقانون المذكور على أنه: «مع عدم الإخلال بالأحكام النهائية تعتبر الدعاوى المقامة أمام المحاكم من أفراد أطقم السفن البحرية للمطالبة بإعانة غلاء معيشة بالإضافة إلى مرتباتهم منتهية بمجرد صدور هذا القانون وترد الرسوم الخاصة بها إلى رافعيها». أي أن المادة حرصت على احترام الأحكام النهائية الصادرة من المحاكم في هذا الشأن وعدم المساس بما قضت به.

ويراعى أن حكم المادة الثانية من القرار بقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ مقصور على دعاوى أفراد أطقم السفن البحرية المحددة أجورهم ومرتباتهم بالقرارات سالفة الذكر، ولذلك فهي لا تسري على الربان لأن أياً من القرارات لم يتناول تحديد راتبه^(١).

(١) جمال زكي ص ٤٦٠ - سعد حبيب ص ٦٤ وما بعدها.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن المادة الثالثة من القانون رقم ٥٧ لسنة ١٩٥٩ في شأن حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض نصت على أن «للخصوم أن يطعنوا أمام محكمة النقض في أي حكم انتهائي أيا كانت المحكمة التي أصدرته فصل في نزاع خلافاً لحكم آخر سبق أن صدر بين الخصوم أنفسهم وحاز قوة الشيء المحكوم به سواء أُدفع بهذا أم لم يدفع». وكان مؤدى هذا النص - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن الطعن المبني على تناقض حكمين انتهائيين يصح حيث يكون قضاء الحكم المطعون فيه قد ناقض قضاء سابقاً حاز قوة الشيء المحكوم به في مسألة ثار حولها النزاع بين طرفي الخصومة واستقرت حقيقتها بينهما بالفصل فيها في منطوق الحكم السابق أو في أسبابه المرتبطة بالمنطوق، وكان يبين من الحكم الصادر في ١٩٦٧/٥/٢٥ بين الطرفين نفسيهما في الدعوى رقم ٣٠١٠ لسنة ١٩٦٢ عمال جزئي الاسكندرية - المقدمة صورته الرسمية بملف الطعن - أنه قضى بأحقية الطاعن لإعانة غلاء المعيشة تأسيساً على أن الأجر الذي يتقاضاه هو أجر أساسي غير شامل لإعانة الغلاء فيحق له المطالبة بها وإلزام المطعون ضدها بأن تؤدي للطاعن مبلغ ٣٧٤ جنيهاً و ٤٠٠ مليمًا قيمة الإعانة المستحقة عن مدة النزاع في تلك الدعوى وقد حاز هذا الحكم قوة الأمر المقضي، لما كان ذلك وكانت المسألة الواحدة بعينها إذا كانت أساسية وكان ثبوتها أو عدم ثبوتها هو الذي ترتب عليه القضاء بثبوت الحق المطلوب في الدعوى أو بانتفائه فإن هذا القضاء يحوز قوة الشيء المحكوم به في تلك المسألة الأساسية بين الخصوم أنفسهم ويمنعهم من التنازع بطريق الدعوى أو بطريق الدفع في شأن أي حق آخر متوقف ثبوته أو انتفاؤه على ثبوت تلك المسألة السابق الفصل فيها بين هؤلاء

الخصوم أنفسهم أو على انتفائها، وكان المشرع بالنسبة لأفراد أطقم السفن التجارية المصرية قد رأى احترام الأحكام النهائية الصادرة من المحاكم في خصوص إعانة غلاء المعيشة وعدم المساس بما قضت به فنص في المادة الثانية من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بإضافة مادة إلى المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفن التجارية المصرية على أنه: «مع عدم الإخلال بالأحكام النهائية تعتبر الدعاوى المقامة أمام المحاكم من أفراد أطقم السفن البحرية للمطالبة بإعانة غلاء معيشة بالإضافة إلى مرتباتهم منتهية بمجرد صدور هذا القانون». لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون فيه قد رفض دعوى الطاعن بأحقية إعانة الغلاء عن مدة تالية للمدة المحكوم بها في الدعوى رقم ١٠١٠ لسنة ١٩٦٢ عمال جزئي الاسكندرية قولاً منه بعدم حجية ذلك الحكم لصدور القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ فإنه يكون قد ناقض قضاء الحكم السابق وخالف نص المادة الثانية من القانون المشار إليه بعدم التزامه حجية ذلك الحكم، ولا عبرة باختلاف المدة المطالب بفرق الأجر عنها في الدعويين مادام الأساس فيهما واحداً ذلك أن الأساس الذي فصل فيه الحكم الأول بأن أجر الطاعن أجر أساسي غير شامل لإعانة غلاء المعيشة وأنه يستحق بذلك تلك الإعانة ولا محل كذلك لما جاء بالحكم المطعون فيه من أن القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ يعتبر واقعة جديدة لم تكن تحت نظر المحكمة في حكمها الأول إذ أن المادة الثانية من ذلك القانون قد نصت صراحة على عدم الإخلال بالأحكام النهائية. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض دعوى الطاعن فإنه يكون قد فصل في النزاع خلافاً لحكم آخر سبق أن صدر بين الخصوم أنفسهم وحاز قوة الأمر المقضي مما يكون معه الطعن بالنقض جائزاً.

(طعن رقم ٥٠٧ لسنة ٣٧ ق - جلسة أول ديسمبر ١٩٧٣)

(٢) «يبين من الحكم الصادر من المحكمة الاستئنافية في ذات الدعوى بتاريخ ١٦ يونية سنة ١٩٦٣ - المودعة صورته الرسمية ملف الطعن - والذي قضى بنذب خبير لبيان ما لم يتقاضه الطاعنون من إعانة الغلاء في غضون الخمس السنوات السابقة على رفع الدعوى وفقاً لأحكام الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، أنه عرض للخلاف الذي قام بين الطرفين حول استحقاق الطاعنين إعانة الغلاء بالإضافة إلى أجورهم الحالية وبت في هذا الخلاف بتقريره أن أحكام إعانة الغلاء المقررة بالأوامر العسكرية المختلفة وآخرها الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ تسري على عمال البحر والملاحين سواء قبل صدور المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ والقرارات الوزارية المنفذة له أو بعد صدورهما وأن تلك الإعانة يجب أن تضاف بالنسب الواردة في تلك الأوامر إلى أجورهم التي عينت هذه القرارات حدودها الدنيا لأن هذا التحديد لا يمنع من إضافة إعانة الغلاء إليها، ولما كان هذا الحكم قد فصل بصفة قطعية في هذا الشق من الموضوع الذي كان مثار نزاع بين الطرفين وأنهى الخصومة بشأنه وصدر نهائياً وحاز قضاؤه قوة الشيء المحكوم فيه بحيث يتمتع على المحكمة إعادة النظر فيه ويتعين عليها أن تنقيد بما قضت به، وكان عبارة «مع عدم الإخلال بالأحكام النهائية» قد وردت بنص المادة الثانية من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ بصيغة عامة مطلقة بحيث تنصرف إلى كافة الأحكام النهائية التي قضت بأحقية العمال البحريين في إعانة الغلاء التي فرضتها الأوامر العسكرية سواء حسمت هذه الأحكام النزاع كله أو قطعت باستحقاقهم هذه الإعانة وحصرت النزاع بعد ذلك في تحديد مقدارها، فإن قصر تلك العبارة على الأحكام التي قضت للعمال البحريين بمبالغ الإعانة المطالب بها كما ذهب الحكم المطعون فيه يكون تقييداً لمطلق النص وتخصيصاً لعمومه بغير مخصص وهو مالا يجوز. لما كان ذلك وكان

الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى بانتهاء دعوى الطاعنين فإنه يكون قد ناقض قضاء الحكم السابق الذي صدر في ذات الدعوى بين الخصوم أنفسهم وحاز قوة الشيء المحكوم فيه وهو ما يجيز الطعن فيه بالنقض رغم صدوره من محكمة ابتدائية بهيئة استئنافية عملاً بالمادة الثالثة من القانون رقم ٥٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن حالات وإجراءات الطعن أمام محكمة النقض الذي رفع الطعن في ظله».

(طعن رقم ٤٩٢ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٧٣/١٢/٢٩)

(٣) «وكان يبين من الحكم الصادر في ١٩٦٦/٣/٢١ بين الخصوم في الدعوى رقم ٤٦٩٧ سنة ١٩٦٢ عمال جزئي الاسكندرية - المقدمة صورته الرسمية بملف الطعن - أنه قضى بأحقية الطاعن لإعانة غلاء المعيشة تأسيساً على أن الأجر الذي يتقاضاه هو أجر أساسي غير شامل لإعانة الغلاء فيحق له المطالبة بها وإلزام الشركة المطعون ضدها بأن تؤدي للطاعن مبلغ ٦٥٨ جنيهاً و ٥٠٠ مليمًا قيمة فروق إعانة المعيشة المستحقة له عن المدة من ١٩٥٧/٩/٣٠ حتى ١٩٦٢/٩/٣٠ وقد حاز هذا الحكم قوة الأمر المقضي لعدم استئنافه، لما كان ذلك وكانت المسألة الواحدة بعينها إذا كانت أساسية وكان ثبوتها أو عدم ثبوتها هو الذي ترتب عليه القضاء بثبوت الحق المطلوب في الدعوى أو بانتفائه فإن هذا القضاء يحوز قوة الشيء المحكوم به في تلك المسألة الأساسية بين الخصوم أنفسهم ويمنعهم من التنازع بطريق الدعوى أو بطريق الدفع في شأن حق آخر متوقف ثبوته أو انتفاؤه على ثبوت تلك المسألة السابق الفصل فيها بين هؤلاء الخصوم أنفسهم أو على انتفائها، وكان المشرع بالنسبة لأفراد أطقم السفن التجارية المصرية قد رأى احترام الأحكام النهائية الصادرة من المحاكم في خصوص إعانة غلاء المعيشة وعدم المساس بما قضت به حيث نص في المادة الثانية من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بإضافة مادة إلى

المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفن التجارية المصرية على أنه «مع عدم الإخلال بالأحكام النهائية تعتبر الدعاوى المقامة أمام المحاكم من أفراد أطقم السفن البحرية للمطالبة بإعانة غلاء معيشة بالإضافة إلى مرتباتهم منتهية بمجرد صدور هذا القانون». لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون فيه قد رفض دعوى الطاعن بحقه في إعانة الغلاء عن مدة تالية للمدة المحكوم بها في الدعوى رقم ٤٦٩٧ لسنة ١٩٦٢ عمال جزئي الاسكندرية قولاً بعدم حجية ذلك الحكم لصدور القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤، فإنه يكون قد ناقض قضاء الحكم السابق، إذ يعودته إلى بحث أجر الطاعن وهل هو أجر أساسي أم شامل لإعانة غلاء المعيشة والانتهاء إلى أنه شامل لإعانة غلاء المعيشة يكون قد أعاد النظر في ذات المسألة التي فصل فيها الحكم السابق وناقض هذا الحكم الذي صدر بين الخصوم وحاز قوة الأمر المقضي، ولا عبرة باختلاف المدة المطالب بفرق الأجر عنها في الدعويين مادام الأساس الذي فصل فيه الحكم الأول بأن أجر الطاعن أساسي غير شامل لإعانة غلاء المعيشة وأنه يستحق بذلك تلك الإعانة، ولما كان ذلك وكانت المادة الثانية من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ سالفه الذكر توجب احترام الأحكام النهائية، فإن الحكم المطعون فيه إذ خالف هذا النظر وقضى برفض دعوى الطاعن، يكون قد فصل في النزاع خلافاً لحكم آخر سبق أن صدر بين الخصوم أنفسهم وحاز قوة الأمر المقضي مما يكون معه الطعن بالنقض جائزاً.

(طعن رقم ٤٧٣ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/١٢/٢١)

(٤) «لما كانت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ قد نصت على أن يكون تنظيم أجور ومرتبات ومكافآت أفراد الطاقم بالسفن التجارية المصرية بقرارات يصدرها وزير المواصلات، وتنفيذاً لهذه التفويض صدرت القرارات الوزارية رقم ١٦ لسنة ١٩٥٢ بتنظيم شئون

ضباط الملاحة وضباط اللاسلكي بالسفن التجارية المصرية و ٣١ لسنة ١٩٥٣ بشأن أجور عمال البحر وإجازاتهم و ٣٢ لسنة ١٩٥٣ بشأن مرتبات المهندسين البحريين بالسفن التجارية المصرية ورقم ١ لسنة ١٩٥٧ بتنظيم شئون أفراد أطقم السفن البحرية التجارية الذي نص في مادته الأولى على إلغاء القرارات السابقة ونص في مادته الثالثة على أن يكون الحد الأدنى للمرتبات وفقاً للجدول المرفقة له، وكان المشرع قد أضاف بالمادة الأولى من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ مادة برقم (٢) إلى المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ نصت على أن تعتبر الأجور والمرتبات والمكافآت المحددة بالقرارات الصادرة تنفيذاً لحكم المادة السابقة شاملة لإعانة غلاء المعيشة بالنسب الواردة بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، وأتبع هذا النص بالمادة الثانية من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ التي نصت على أنه مع عدم الإخلال بالأحكام النهائية تعتبر الدعاوى المقامة أمام المحاكم من أفراد أطقم السفن البحرية للمطالبة بإعانة غلاء المعيشة بالإضافة إلى أجورهم منتهية، بمجرد صدور هذا القانون، وكان مقتضى هذين النصين مرتبطين أن تطبيق هذه المادة الأخيرة مقصور على دعاوى أفراد أطقم السفن البحرية المحددة أجورهم ومرتباتهم بالقرارات سالفة البيان وكانت هذه القرارات جميعها لم تتناول تحديد مرتب الربان، فإن دعوى الربان بطلب تلك الإعانة لا تندرج في تلك الدعاوى التي نص القانون على اعتبارها منتهية. لما كان ذلك، وكان الحكم الابتدائي الصادر في الدعوى قد قضى للطاعن عن إعانة الغلاء عن الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى والتي تبدأ من ٢٩ مايو ١٩٥٥، وكان الثابت أن الشركة المطعون ضدها قد عينت الطاعن رباناً على بواخرها اعتباراً من ٨ أغسطس سنة ١٩٥٦ إلى أن أنهت خدمته في ١٧ أغسطس سنة ١٩٦٠ فإن الحكم المطعون فيه، إذ أنزل حكم المادة الثانية من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤

المشار إليها على دعوى الطاعن بطلب إعانة الغلاء عن مدة خدمته كربان وقضى تبعاً لذلك باعتبارها منتهية، يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه في هذا الخصوص بغير حاجة لبحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٤٥٠ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٧٥/٦/٢١)

(٥) «نصت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ على أن يكون تنظيم أجور ومرتبات ومكافآت أفراد الطاقم بالسفن التجارية المصرية بقرارات يصدرها وزير المواصلات، وتنفيذاً لهذا التفويض صدرت القرارات الوزارية رقم ١٦ لسنة ١٩٥٢ بتنظيم شئون ضباط الملاحة وضباط اللاسلكي بالسفن التجارية المصرية و ٣١ لسنة ١٩٥٣ بشأن أجور عمال البحر وإجازاتهم و ٣٢ لسنة ١٩٥٣ بشأن مرتبات المهندسين البحريين بالسفن التجارية ورقم ١ لسنة ١٩٥٧ بتنظيم شئون أفراد أطقم السفن البحرية التجارية الذي نص في مادته الأولى على إلغاء القرارات السابقة ونص في مادته الثالثة على أن يكون الحد الأدنى للمرتبات وفقاً للجدول المرافقة له، وكان المشرع قد أضاف بالمادة الأولى من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ مادة برقم (٢) إلى المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ نصت على أن تعتبر الأجور والمرتبات والمكافآت المحددة بالقرارات الصادرة تنفيذاً لحكم المادة السابقة شاملة لإعانة غلاء المعيشة بالنسب الواردة بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، وأتبع هذا النص بالمادة الثانية من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ التي نصت على أنه مع عدم الإخلال بالأحكام النهائية تعتبر الدعاوى المقامة أمام المحاكم من أفراد أطقم السفن التجارية للمطالبة بإعانة غلاء المعيشة بالإضافة إلى أجورهم منتهية بمجرد صدور هذا القانون، وكان مقتضى هذين النصين - مرتبطين - أن تطبيق هذه المادة الأخيرة مقصور على دعاوى أفراد أطقم السفن البحرية المحددة أجورهم ومرتباتهم بالقرارات سالفة البيان، وكانت

هذه القرارات جميعها لم تتناول تحديد مرتب الربان، فإن دعوى الربان بطلب تلك الإعانة لا تتدرج في تلك الدعوى التي نص القانون على اعتبارها منتهية».

(طعن رقم ١٠٦ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٢٩)

٦ «وحيث إن النعي مردود ذلك لأنه لما كانت المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ بشأن تنظيم شئون أفراد أطقم السفن التجارية المصرية قد نصت على أن: «يكون تنظيم أجور ومرتببات وإجازات ومكافآت أفراد الطاقم بالسفن التجارية المصرية بقرارات يصدرها وزير المواصلات، وتنفيذاً لهذا التفويض صدرت القرارات الوزارية رقم ١٦ لسنة ١٩٥٢ بتنظيم شئون ضباط الملاحة وضباط اللاسلكي بالسفن التجارية المصرية و٣١ لسنة ١٩٥٣ بشأن أجور عمال البحر وإجازاتهم و٣٢ لسنة ١٩٥٣ بشأن مرتبات المهندسين البحريين بالسفن التجارية المصرية ثم قرار وزير الحربية رقم ١ لسنة ١٩٥٧ بتنظيم شئون أفراد أطقم السفن البحرية التجارية المصرية الذي نص في مادته الأولى على إلغاء القرارات الوزارية السابقة ونص في المادة الثالثة على أن يكون الحد الأدنى للمرتببات وفقاً للجداول المرافقة له، وكان القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ بإضافة مادة إلى المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ السالف الذكر قد نص في المادة الأولى منه على أن «تضاف مادة برقم ٢ إلى المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه يجرى نصها كالاتي «تعتبر الأجور والمرتببات والمكافآت المحددة بالقرارات الصادرة تنفيذاً لحكم المادة السابقة شاملة لإعانة غلاء المعيشة بالنسب الواردة بالأمر العسكري رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٠» وأتبع هذا بالنص في المادة الثانية على أنه: «مع عدم الإخلال بالأحكام النهائية تعتبر الدعاوى المقامة أمام المحاكم من أفراد أطقم السفن التجارية للمطالبة بإعانة غلاء المعيشة بالإضافة إلى

مرتباتهم منتهية بمجرد صدور هذا القانون فإن مفاد ذلك - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن المشرع قصد إيضاح أن الأجر المحدد بقرار وزير الحربية رقم ١ لسنة ١٩٥٧ بشأن أطقم السفن البحرية التجارية إنما هو أجر شامل لإعانة غلاء المعيشة وأن يضع حداً لأنزعجتهم نحو المطالبة بهذه الإعانة بالإضافة إلى أجورهم دون مساس بحجية الأحكام النهائية، ذلك لأن مرتباتهم وأجورهم قد نظمت - على نحو ما جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون - وهي شاملة لإعانة غلاء المعيشة ولم يحدث أن طبقت القواعد العامة لإعانة الغلاء عليهم لأنهم لا يعملون في دولة واحدة وروعي في تحديد الأجور أن تكون شاملة لهذه الإعانة، ولما كان قرار وزير الحربية رقم ١ لسنة ١٩٥٧ قد نص في المادة الثالثة منه على أن «يكون الحد الأدنى للمرتبات وفقاً للجدول الآتية باعتبار أن الطعام يقدم على حساب السفينة -

أولاً: ضباط الملاحة وفقاً للجدول رقم (١) المرفق.

ثانياً: ضباط اللاسلكي وفقاً للجدول رقم (٢) المرفق.

ثالثاً: كبير مهندسين وفقاً للجدول رقم (٣) المرفق.

رابعاً: المهندسين وفقاً للجدول رقم (٤) المرفق.

خامساً: الضباط الإداريين والكتبة والأطباء ومكافآت الطلبة وفقاً للجدول رقم (٥) المرفق.

سادساً: عمال السطح وعمال حجرة الآلات وعمال الصالون وفقاً للجدول رقم (٦) المرفق» ومفاد ذلك تقسيم أفراد طاقم السفينة البحرية التجارية وهم كافة العاملين بها إلى ست فئات عامة - عدا الربان بما له من وضع متميز باعتباره قبطان السفينة وعلى رأس طاقمها. بينت الجداول الملحقة بقرار وزير الحربية المشار إليه نوعيات الأعمال التي تتدرج ضمن كل فئة من هذه الفئات الستة وأفرادها وأوضح الجدول الأخير منها أن عمال

الصالون هم: رئيس خدم، خادم سفره خادم أو مساعد وله أقل من عشرين سنة، طبّاخ الطاقم، خباز أو حلواني أو طبّاخ ثاني للطاقم ممرض أو ممرضة مؤهل فني. ولما كان هذا التقسيم عاماً وينتظم جميع العاملين بالسفينة - عدا الربان - من حيث المؤهل أو طبيعة العمل أو مكان أداء الخدمة بها، بما مؤداه بطريق اللزوم والاقتضاء ألا يكون قاصراً على ألفاظ مسميات فئات وأفراد العاملين الواردة بل يعد شاملاً لكل من يؤدي عملاً مرتبطاً بأعمال هذه الفئات ومتصلاً بها لأن التفرقة في هذا الخصوص بين عمال الفئة الواحدة الذين يؤدون أعمالاً ذات طبيعة واحدة أو في مكان واحد من الأمكنة التي حددتها الجداول المنوه عنها لمجرد اختلاف مسميات وظائفهم مما يتجافى مع قواعد العدالة وحكمة التشريع التي تغياها القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه وأفصحت عنها مذكرته الإيضاحية على ما سلف بيانه في هذا الخصوص. لما كان ذلك فإنه بإعمال التقسيم العام الوارد بالمادة الثالثة من قرار وزير الحربية رقم ١ لسنة ١٩٥٧ والجداول المرافقة له يتعين إدراج كل عامل ضمن الفئة التي ينتمي إليها، وإذ كانت وظائف الطاعنين محل التداعي (سفرجي أول وطباخ أول وجزار وكواء) مما يندرج ضمن الفئة السادسة باعتبارهم من عمال الصالون وذلك بالتطبيق لمفهوم نص الجدول الأخير المرفق لقرار وزير الحربية رقم ١ لسنة ١٩٥٧ المشار إليه الذي أفصح عن هؤلاء العمال وفقاً لما تقدم بيانه في هذا الصدد، فتعد أجورهم ومرتباتهم شاملة لإعانة غلاء المعيشة وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإن النعي عليه بهذا السبب يضحى غير سديد».

(طعن رقم ٤٩٦ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٨/٤/١٩٨٢ - لم ينشر)

٧٤- فئات إعانة الغلاء:

لم يحدد الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ إعانة غلاء المعيشة تحديداً

مباشراً بمبلغ ثابت - شأنه في ذلك شأن الأمرين العسكريين السابقين عليه - بل جعلها نسبة مئوية معينة من أجر العامل تضاف إلى أجره.

وتختلف هذه النسبة باختلاف الأجر فتتقص كلما زاد الأجر، كما تختلف باختلاف الأعباء العائلية فتزداد كلما زادت الأعباء العائلية وتتقص كلما قلت هذه الأعباء.

وقد قسم الأمر العسكري العمال إلى ثلاث طوائف بحسب مقدار أجورهم ووفقاً لأعبائهم العائلية، كالآتي:

(١) طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر.

(٢) طائفة آباء الولد أو الولدين.

(٣) طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم.

كما تناول طائفة رابعة هي طائفة أرباب المعاشات.

ونذكر فيما يلي جدول إعانة غلاء المعيشة المرفق بالأمر المذكور.

جدول إعانة غلاء المعيشة

المرفق بالأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠

أولاً: طائفة آباء الأولاد الثلاثة فأكثر

النسبة المقررة	ج فأقل
١٥٠%	أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج
١١٢.٥% بحد أقصى ١٠ ج	أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج
٧٥% بحد أقصى ١٢ ج	أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج
٤٩% بحد أقصى ١٢ ج	أكثر من ٣٠ ج إلى ٤٠ ج
٣٢.٥% بحد أقصى ١٢ ج	أكثر من ٤٠ ج إلى ١٠٠ ج
١٦.٨% بحد أقصى ١٥ ج	أكثر من ١٠٠ ج
١٥.٤% بحد أقصى ١٥ ج	

ثانياً : طائفة آباء الولد أو الولدين :

١١٢.٥%		٥ ج فأقل
٧٥%		أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج
٥٢.٥%		أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج
بعد أقصى ٩ ج		
٣٥%		أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج
١٩.٥%		أكثر من ٣٠ ج إلى ٤٠ ج
١٦.٨%		أكثر من ٤٠ ج إلى ١٠٠ ج
١٥.٤% بعد أقصى ١٥ ج		أكثر من ١٠٠ ج

ثالثاً : طائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم :

٧٥%		٥ ج فأقل
٥٢.٥%		أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج
٣٧.٥%		أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج
بعد أقصى ٦.٥ ج		
٢١%		أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج
١٩.٥%		أكثر من ٣٠ ج إلى ٤٠ ج
١٦.٨%		أكثر من ٤٠ ج إلى ١٠٠ ج
بعد أقصى ١٥ ج		
١٥.٤%		أكثر من ١٠٠ ج
بعد أقصى ١٥ ج		

رابعاً : أرباب المعاشات :

النسبة المقررة		
٧٥%		٥ ج فأقل
٥٢.٥%		أكثر من ٥ ج إلى ١٠ ج
بعد أقصى ٦.٥%		
٣٧.٥%		أكثر من ١٠ ج إلى ٢٠ ج
بعد أقصى ٦.٥ ج		

أكثر من ٢٠ ج إلى ٣٠ ج	%١٩.٥
أكثر من ٣٠ ج إلى ٩٠ ج	بعد أقصى ٦.٥ ج
	%٧.٧
	بعد أقصى ٦.٥ ج

ويشترط ألا تقل جملة ما يصرف من ماهية أو أجر أو معاش مع الإعانة إلى موظف أو مستخدم أو عامل أو ذي معاش عن جملة ما يتقاضاه منها من يقل عنه ماهية أو أجراً أو معاشاً من نفس طائفته.

ويقصد بالأولاد الأبناء الذين يعولهم العامل وتقل سنهم عن ٢١ سنة ميلادية، أو تجاوزوا هذه السن وكانت بهم عاهة تعجزهم عن الكسب وكذلك البنات غير المتزوجات.

وترتيباً على ما تقدم قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٢/٦/٢١ في الطعن رقم ١٠٣٨ لسنة ٤٧ ق (غير منشور) بأن :

«وحيث إن هذا النعي صحيح، ذلك أنه لما كان الجدول الملحق بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بزيادة إعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمي وعمال المحلات الصناعية والتجارية قد حدد إعانة غلاء المعيشة لطائفة العزاب والمتزوجين ممن لا أولاد لهم ومرتباتهم أكثر من عشرة جنيهاً إلى عشرين جنيهاً في الشهر بنسبة ٣٧.٥% من المرتب الأساسي بعد أقصى ٦.٥ جنيه في الشهر. وكان الثابت بالأوراق أن الطاعن متزوج ولا أولاد له ومرتبه الأساسي خمسة عشر جنيهاً في الشهر فإنه يستحق إعانة غلاء المعيشة بنسبة ٣٧.٥% من مرتبه الأساسي طبقاً للجدول المشار إليه فيما سلف. وإذ قضى الحكم المطعون فيه للطاعن بإعانة غلاء المعيشة في الفترة المطالب بها بنسبة ٣٧.٥% من مرتبه الأساسي فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

٧٥- قصر إعانة الغلاء على العمال المعينين قبل أول مارس سنة ١٩٥٠ :

يجب لسريان إعانة الغلاء أن يكون العامل قد التحق بخدمة رب العمل قبل أول مارس ١٩٥٠ «تاريخ بدء سريان الإعانة» إذ أن العمال المعينين بعد هذا التاريخ لا يستحقون إعانة غلاء معيشة، لأن الفرض أن هذه الزيادة قد روعيت في تقدير أجورهم بتقاضيتهم الحد الأدنى للأجر المحدد في الأمر العسكري. أما إذا ثبت عدم مراعاة إعانة الغلاء في تقدير الأجر المتفق عليه فإن هذا الأجر يعتبر أجراً أساسياً وليس إجمالياً وتزاد عليه إعانة غلاء وفق النسب المحددة في الأمر العسكري^(١).

والأصل أن الأجر المتفق عليه للعامل المعين بعد أول مارس ١٩٥٠ يكون شاملاً علاوة غلاء المعيشة ما لم يثبت العكس وعلى من يدعي خلاف هذا الأصل عبء الإثبات^(٢).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «القواعد المنظمة لإعانة غلاء المعيشة لا تسري إلا على العاملين وقت صدورها، أما الذين يعينون بعد العمل بأحكامها فيفترض أن فئاتها قد روعيت في تحديد أجورهم، ما لم يثبت أن إرادة المتعاقدين قد اتجهت إلى غير ذلك. ولما كان الثابت أن الطاعن التحق بالعمل لدى الشركة المطعون ضدها بعد العمل بأحكام الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، ونص في البند الثاني من عقد عمله على أن أجره يشمل إعانة غلاء المعيشة على أساس أعلى نسبة مقررة، فإنه لا يكون ثمة سند لمطالبته بأية زيادة فيما يتقاضاه من إعانة غلاء».

(طعن رقم ٤٧٦ لسنة ٤١ ق جلسة ١٣/٦/١٩٧٦)

(١) محمد علي عمران ص ٢٧٤ - محمد حلمي مراد ص ٣٤١.

(٢) حسن كيره ص ٣٧٨ وما بعدها.

(٢) «ذلك أنه لما كان العمال المعينون بعد نفاذ الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ لا يستحقون إعانة غلاء معيشة وفقاً للنسب المحددة فيه زيادة على أجورهم المحددة في عقود العمل مادامت لا تقل عن الحد الأدنى للأجور، إذ يفترض أن إعانة الغلاء قد روعيت في تقدير الأجر ما لم يقيم الدليل على العكس فيعتبر الأجر الوارد في العقد أساسياً ويزداد وفقاً للنسب التي حددها الأمر المذكور بحسب الأعباء العائلية وقت التعيين أو بعده. وإذا كان ذلك، وكان الثابت من الحكم المطعون فيه أن المطعون ضدهما قد التحقا بالعمل لدي الشركة الطاعنة بعد نفاذ الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، وأن عقد عمل كل منهما قد ثبت فيه أن الأجر المحدد يعتبر شاملاً لإعانة المعيشة بنسبة ١٥٠% فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى للمطعون ضدهما بفروق إعانة المعيشة تأسيساً على أن أجر كل منهما الوارد في كشوف الأجور لم يتضمن تفصيلاً للأجر الأساسي وإعانة الغلاء يكون قد عاره القصور وخالف الثابت في الأوراق بما يستوجب نقضه دون حاجة إلى بحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ١٠٧ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٩/٤/١٩٨٠)

(٣) «مفاد النص في المادة الثانية من الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إعانة الغلاء لموظفي ومستخدمي وعمال المحال الصناعية والتجارية وما جاء بالمواد ٢، ٣، ٤ من البيان التفسيري للأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ أنه عند تطبيق أحكام الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المذكور إذا كان أجر العامل قد ورد إجمالياً وجب اعتبار أن هذا الأجر يشتمل على إعانة غلاء المعيشة حسب الجدول المرفق بالأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ويتعين التفرقة في هذا الأجر الإجمالي بين الأجر الأساسي وإعانة الغلاء بحسب الجدول المذكور واستبعاد هذه الإعانة من الأجر ومنح العامل إعانة

غلاء المعيشة المقررة بالأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ وعلى أساس الفئات الجديدة المبينة بالجدول المرفق به».

(طعن رقم ٢٢٨٢ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٩٢/٢/١٠)

إلا أنه يجب التسليم بحق العامل الذي عين بعد أول مارس سنة ١٩٥٠ بأجر شامل في إعانة غلاء المعيشة المقررة بالأمر العسكري إذا زادت أعباءه العائلية، لأن الأجر الشامل وإن كان يشمل علاوة غلاء المعيشة إلا أنه يشملها بحسب سعرها الذي يتفق مع أعبائه العائلية وقت إبرام العقد. فإذا تغيرت هذه الأعباء العائلية كان من حقه أن يزداد أجره لمواجهة الأعباء الجديدة وإذا ثبت أن الإعانة حددت عند التعاقد على أساس أعلى فئاتها فإنه لا يستحق زيادة مهما زادت أعباءه^(١).

ويلحظ أن رفض طلب العامل القضاء بفروق إعانة غلاء المعيشة عن فترة معينة لا يمنع من مطالبته بفروق عن فترة أخرى، طالما لم تكن فروق هذه الفترة محل نقاش في الحكم السابق.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«يشترط في المنع من إعادة نظر المسألة المقضي فيها طبقاً للمادة ١٠١ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ بإصدار قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن تكون المسألة واحدة في الدعويين، ويجب لتوافر هذه الوحدة أن تكون المسألة المقضي فيها نهائياً مسألة أساسية تناقش فيها الطرفان في الدعوى الأولى واستقرت حقيقتها بينهما بالحكم الأول وتكون هي بذاتها الأساس فيما يدعيه أي الطرفين قبل الآخر في الدعوى الثانية وينبغي على ذلك أن ما لم تنظر فيه المحكمة بالفعل لا يمكن أن يكون موضوعاً لحكم حاز قوة الأمر المقضي.. إذا كان الثابت أن نطاق

(١) حسن كيره ص ٣٧٩ - إيهاب إسماعيل ص ٣١٤.

استئناف المطعون ضده.. قد تحدد فيما رفع عنه الاستئناف بشأن طلب فرق إعانة غلاء المعيشة بعد يوم ١٩٧٢/١/١ الذي قضى الحكم المستأنف برفضه، وكان هذا الطلب مغايراً لطلب المطعون ضده فروق إعانة غلاء المعيشة حتى يوم ١٩٧٢/١/١ الذي قضى الحكم المستأنف بإجابهته ورفع عنه استئناف الطاعنة... ولم يكن هذا الطلب محل نقاش من أحد الخصوم لدي نظر استئناف المطعون ضده أو بحث من الحكم الصادر فيه، فإن هذا الحكم لا يحوز حجية فيه».

(طعن رقم ١٤٢١ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٤/٢/١٣ - غير منشور)

كيفية احتساب إعانة غلاء المعيشة :

٧٦- احتساب إعانة الغلاء على أساس الأجر الأساسي :

تحسب الإعانة على أساس الأجر الأساسي الذي يتناوله الموظف أو المستخدم أو العامل وقت صدور الأمر (م ١/٢). فإذا كان الأجر يشمل إعانة المعيشة السابقة استبعدت تلك الإعانة بالفئات المنصوص عليها بالأمر رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤ ومنحت الإعانة على أساس الفئات الجديدة المبينة بالجدول المرفق بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ (م ٢/٢).

والمقصود بالأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه إعانة الغلاء هو الأجر الإجمالي للعامل أو المستخدم بعد أن يطرح منه إعانة الغلاء وكذلك أية مكافأة أو إعانة أخرى، ويضاف إليه ما قد يخصم منه سواء لصندوق التوفير و الإدخار أو خلافه (م ٤ من البيان التفسيري) إلا أنه إذا كانت المؤسسات التي تلزم بهذه الإعانة قد جرت على صرف إعانة غلاء معيشة تزيد على الفئات الواردة بالجدول المرفق بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، فإنه يظل معمولاً بالإعانة الجاري صرفها لا بالنسب المحددة بالأمر (م ٦).

وتحسب ضمن إعانة الغلاء علاوة الإضافية غير محددة التسمية التي اعتادت بعض المؤسسات صرفها لعمالها بجانب إعانة غلاء المعيشة.

٧٧- هل تحسب المكافآت والمنح ضمن الأجر الأساسي؟

طبقاً للمادة السادسة من البيان التفسيري لا يدخل في الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه إعانة الغلاء، المكافأة والمنح «التي تمنحها المؤسسات في نهاية كل عام.. إذ أنها هبات تصرفها لهم المؤسسات حسب ميزانيتها وتشجيعاً للعمال»، ووضح من العبارات الأخيرة من المادة أنها تقصد استبعاد المكافأة والمنح التي تعتبر مجرد تبرع لا أجراً من الأجر الأساسي الذي تحتسب الإعانة على أساسه أما غير ذلك من المكافآت والمنح فإنها تحتسب ضمن الأجر الأساسي، سواء قررت في عقود العمل الفردية أو في لوائح العمل الداخلية أو لسريان العرف بمنحها^(١).

إلا أن محكمة النقض خالفت هذا النظر وقضت بتاريخ ١٩٦٠/١٢/٢٢ في

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ ق بأن:

«المنحة متى تقرر واستكملت عناصرها القانونية التزم صاحب العمل بأدائها كما هي وبغير إضافة علاوة غلاء المعيشة إليها وهي بذلك تختلف عن

(١) كامل بدوي ص ١٦٠ - فتحي عبد الصبور ص ١٧٦ وعكس ذلك حسن كيده ص ٣٨١ الهامش - إذ يرى أن البيان التفسيري يستبعد من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه إعانة الغلاء المكافآت والمنح السنوية التي تتوافر لها مقومات الأجر، ذلك أنه يفرق بين الأجر الأصلي وبين الأجر الإضافي الذي يشمل فيما يشمله المكافآت والمنح السنوية، وذلك لاحتساب إعانة الغلاء على أساس الأجر الأصلي وحده دون الأجر الإضافي، وأنه لا تثريب في ذلك، لأن ما يحرص عليه المشرع هو زيادة الأجر الأصلي بما يناسب ويواجه ارتفاع مستوى الأسعار، بصرف النظر عن وجود أو عدم وجود أجر إضافي، إذ لا يحصل العمال جميعاً على أجور إضافية أو مكافآت ومنح سنوية.

الأجر العادي أو الأجر الأساسي الذي تضاف إليه علاوة غلاء المعيشة طبقاً لما نصت عليه المادة الثانية من الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ من أنه:

«يتخذ أساساً لتحديد العلاوة الأجر الأساسي الذي يتناوله الموظف أو المستخدم أو العامل وقت صدور هذا الأمر» وبما يستفاد منه أن علاوة غلاء المعيشة إنما تضاف وتنسب إلى الأجر الأساسي وحده لا إلى ملحقاته.

٧٨- قصر إعانة الغلاء على المرتبات الثابتة:

الحكمة من تقرير إعانة غلاء المعيشة هي جعل المرتب متناسباً مع مستوى الأسعار، ومن ثم فإن إعانة الغلاء لا تسري إلا على المرتبات الثابتة دون الأجور التناسبية، لأن هذه الأجور تكون متناسبة مع الأسعار بحيث ترتفع بارتفاعها وتطبيقاً لذلك نصت المادة الثامنة من البيان التفسيري على أنه:

«بالنسبة للعمال الذين يتناولون مرتباً ثابتاً وعمولة تدفع إعانة الغلاء على المرتب الثابت ولا تستحق زيادة في الإعانة على العمولة».

ويسري حكم هذه المادة من باب أولى في حالة ما إذا كان الأجر جميعه عمولة، فلا تستحق إعانة غلاء أصلاً.

وترتيباً على ذلك. قضت هيئة تحكيم القاهرة بتاريخ ١٧/٣/١٩٥٦ في النزاع رقم ٣٨ لسنة ١٩٥٦ جلسة ١٧/٣/١٩٥٦ بأن^(١):

«قد جاء نص الفقرة الثامنة «من البيان التفسيري المرافق للأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠» عاماً مطلقاً في شأن العمولة، فلا يجوز تخصيص هذا الإطلاق وقصره على العمولة إذا كانت جزءاً من الأجر فقط، وإباحة الإعانة إذا كانت العمولة هي كل الأجر. إذ أن ذلك قول لا يستسيغه العقل ولا يقبله المنطق، لأن أساس إخراج العمولة من نطاق سريان إعانة الغلاء عليها هو أساس واحد سواء كانت العمولة هي بعض الأجر أو كل الأجر، فيكون من غير المفهوم أن يختلف الوضع في الحالتين، وحكمة المشرع في ذلك ظاهرة، فقد

(١) مدونة الفكهاني ج ١/١ ص ٤٧٣ وما بعدها.

قرر الإعانة لمن لا يرتبط بمستوى الأسعار وعاء أجورهم، ومنعها عن يكون أجورهم بحيث يرتفع في نسبته بارتفاع المعيشة ويهبط بهبوطها مما يجعل الأجر في حالتهم متمشياً مع حالة الغلاء ومنطوياً على ما يقابلها زيادة ونقصاً وهذه هي الحال بالنسبة للعمولات جميعاً بوصفها أجوراً تناسبية».

٧٩- عدم استحقاق إعانة الغلاء على الوهبة :

لا تستحق إعانة غلاء على الوهبة التي يحصل عليها بعض العمال إذ هي في الأحوال التي تعتبر فيها أجراً تكون متناسبة مع مستوى الأسعار^(١).

٨٠- تطبيق إعانة الغلاء على عمال القطعة والمياومة :

تطبق إعانة الغلاء على عمال القطعة وعمال المياومة وعمال المشاهدة على السواء.

وتحسب الإعانة بالنسبة لعمال القطعة على ما نصت عليه المادة السابعة من البيان التفسيري على أساس «المجموع الفعلي لما يصرف للعامل عند استحقاق الدفع» ونعتقد أن المشرع يقصد أن يكون الحساب على ما يستحق للعامل عند الدفع، لأن ما يصرف إليه قد يقل عما يستحقه نتيجة بعض الاقتطاعات الواجبة التي يتضمنها الأجر الأساسي الذي يتخذ قاعدة لاحتساب إعانة الغلاء^(٢) ومقتضى ذلك أنه إذا كان المستحق للعامل عن خمسة عشر يوماً هو أربعة جنيهاً فيعتبر أن أجره الشهري ثمانية جنيهاً وتحسب فئة الإعانة على هذا الأساس.

٨١- كيفية احتساب الإعانة بالنسبة لعمال المياومة :

يتم احتساب الأجر الذي تحسب على أساسه إعانة الغلاء لعمال المياومة بمضاعفة الأجر اليومي خمساً وعشرين ضعفاً باعتبار أن العامل يشتغل في المتوسط خمساً وعشرين يوماً في الشهر باستئزال أيام الراحة الأسبوعية.

(١) كبره ص ٣٨٢ وما بعدها - إيهاب إسماعيل ص ٣١٤.

(٢) كبرة ص ٣٨٢ وما بعدها - إيهاب إسماعيل ص ٣١٤.

واحتساب الأجر على هذا النحو يتفق مع اتجاه الشارع في المادة ٣ من الأمر العسكري ذاته إذ فرضت هذه المادة حداً أدنى للأجر اليومي قدره ١٢.٥ قرشاً وللأجر الشهري قدره ٣١٢.٥ قرشاً، أي أنها احتسبت عدد أيام العمل شهرياً في المتوسط ٢٥ يوماً.

٨٢- حالة اشتغال العامل لدي أكثر من صاحب عمل:

إذا كان العامل يعمل لدي أكثر من صاحب عمل، فإنه يستحق إعانة غلاء مستقلة عن الأجر الذي يتقاضاه من كل صاحب عمل على حده، وعلى هذا جرى نص المادة التاسعة من البيان التفسيري إذ نصت على أن «بالنسبة لمن يقوم بخدمات متعددة طرف أكثر من صاحب عمل واحد تستحق العلاوة بنسبها الجديدة على كل مرتب يتقاضاه من كل من أصحاب الأعمال الذين يعمل طرفهم».

٨٣- إعانة الغلاء تكون فقط لمن يقع عليه عبء إعالة الأسرة:

لا تستحق إعانة غلاء الأولاد في الأسرة غير من يقع عليه عبء إعالتهم ولهذا فإن الأب العامل هو الذي يستحق علاوة غلاء المعيشة للأولاد ولا تستحق للأم لأنها لا تلتزم بواجب الإعالة.

(من فتاوى قسم الرأي لوزارة الشؤون الاجتماعية بمجلس الدولة الخاصة بالأمر العسكري ٩٩ لسنة ١٩٥٠ - منشورة في مجموعة قوانين العمل في مصر جمع مصلحة العمل ص ١٣٩)

٨٤- استحقاق المرأة العاملة إعانة غلاء عن نفسها فقط:

أفتى مجلس الدولة بأن قيام المرأة بالعمل ينهض دليلاً على أن زوجها يقصر في إعالتها وعلى هذا فتستحق علاوة غلاء عن نفسها فقط وتعامل في هذه الناحية كما لو كانت عاملاً أعزباً.

(ومن فتاوى قسم الرأي لوزارة الشؤون الاجتماعية بمجلس الدولة الخاصة بالأمر العسكري ٩٩ لسنة ١٩٥٠ - المرجع السابق ص ١٣٩).

٨٥- إعانة الغلاء من النظام العام:

أنظر بند (٩٩).

٨٦- جزاء مخالفة أحكام إعانة الغلاء:

نصت المادة ١/٧ من الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ على أن تطبق فيما يتعلق بإثبات الجرائم التي تقع بالمخالفة لأحكام هذا الأمر وفي العقاب عليها أحكام المادتين ٧، ٨ من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ المعمول به بمقتضى المرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥، أي أن هذه المادة أحوالت إلى المادة ٨ من الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ في تحديد العقوبة التي توقع على مخالفة أحكام هذا الأمر.

٨٧- استمرار العمل بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بعد إلغاء

الأحكام العرفية:

عندما رفعت الأحكام العرفية في أول مايو سنة ١٩٥٠ بمقتضى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٥٠، نص هذا القانون على استمرار العمل بالأمر العسكري لمدة سنة تنتهي في ٣٠ أبريل سنة ١٩٥١، ثم ظل يمتد العمل به سنة بعد أخرى من ذلك الحين بمقتضى القوانين ٦٧ لسنة ١٩٥١، ٤٣ لسنة ١٩٥٢، ١٤٨ لسنة ١٩٥٣، ١٤٩ لسنة ١٩٥٤، ١١١ لسنة ١٩٥٥، ١٧٦ لسنة ١٩٥٦، ٨٧ لسنة ١٩٥٧، ٢٠ لسنة ١٩٥٨، وذلك حتى صدور قانون العمل الملغي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

٨٨- إلغاء الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بمقتضى القانون رقم

٩١ لسنة ١٩٥٩:

نصت المادة ١٤/٦ من مواد إصدار القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المعمول به اعتباراً من ٢/٤/١٩٥٩ على إلغاء الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ والمعمول به بمقتضى القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٥٨، ومعنى ذلك أنه لا يجوز

المطالبة بزيادة جديدة في الأجر بالتطبيق لقواعد إعانة غلاء المعيشة في الفترة التالية لسريان القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وقد نصت المادة الرابعة من مواد إصداره على أن: «يستمر العمل بأحكام الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ إلى أن تصبح قرارات اللجان المشكلة طبقاً لحكم المادة ١٥٦ من القانون المرافق نافذة».

وهذا يعني أن النص احتفظ للموظفين والمستخدمين والعمال الذين خضعوا لأحكام الأمر العسكري المذكور بما رتبته لهم أثناء سريانه من زيادة في إعانة غلاء المعيشة دون غيرهم ممن يعين في تاريخ لاحق لتاريخ العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إذ يفترض أن أجورهم شملت الإعانة طالما لم تقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «ذلك أنه لما كانت المادة ٦/١٤ من مواد إصدار قانون العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمعمول به اعتباراً من تاريخ نشره في ١٩٥٩/٤/٧ قد نصت على إلغاء الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ الخاص بزيادة إعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمي وعمال المحال التجارية والصناعية والمعمول به بمقتضى القانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٥٨، فإن أية مطالبة بزيادة جديدة في الأجر بالتطبيق لقواعد إعانة غلاء المعيشة المنصوص عليها في ذلك الأمر العسكري تكون ولا سند لها، ولما كان مقصود الشارع بما نصت عليه المادة ٤ من مواد إصدار قانون العمل من استمرار العمل بأحكام الأمر العسكري المشار إليه إلى أن تصبح قرارات اللجان المشكلة طبقاً لحكم المادة ١٥٦ من هذا القانون نافذة، هو ما رمى إليه من رغبة في استمرار احتفاظ هؤلاء الموظفين والمستخدمين والعمال الذين خضعوا لأحكام ذلك الأمر العسكري بما رتبته لهم أثناء سريانه من زيادة في إعانة غلاء المعيشة، دون غيرهم ممن عينوا في تاريخ لاحق

لتاريخ العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي ألغاه، فيفترض في شأنهم أن أجورهم قد شملت تلك الإعانة وطالما أنها لا تقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور فإنه لا مخالفة في ذلك للقانون، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً ويكون النعي عليه بسبب الطعن على غير أساس».

(طعن رقم ٤٦٣ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٧٨/٣/٢٥)

(طعن رقم ٩٢٦ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٠/٦/٢٢)

(٢) «إلغاء الأمر العسكري ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن تقرير إعانة غلاء المعيشة بقانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩. أثره. عدم جواز طلب العامل لأي زيادة في أجره بالتطبيق لهذا الأمر».

(طعن رقم ١٧٧ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٨/٥/٢٣)

ولما كانت اللجان المنصوص عليها في المادة ١٥٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لم تشكل، فقد ظل الأمر على هذا الحال حتى صدر القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن تقرير إعانة غلاء معيشة للعاملين بالقطاع الخاص وسنعرض له في البنود التالية.



خامساً : القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥

بشأن تقرير إعانة غلاء

المعيشة للعاملين بالقطاع الخاص^(١)

٨٩- دواعي إصدار القانون :

أفصحت عن دواعي إصدار هذا القانون لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب في تقريرها عن مشروع القانون بقولها:

(١) الجريدة الرسمية في ٣ يوليو ١٩٧٥ العدد ٢٧ - ونورد فيما يلي نصوص هذا القانون:

مادة (١) :

«مع عدم الإخلال بالأنظمة الخاصة التي تقرر إعانة غلاء معيشة أكثر سخاء تمنح اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٧٥ إعانة غلاء معيشة للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ طبقاً للنسب التالية:

١٠% من الأجر للعامل الأعزب.

١٥% من الأجر للعامل المتزوج.

١٧.٥% من الأجر للعامل الذي يعول ولداً أو أكثر.

وتتغير هذه النسب بتغير الحالة الاجتماعية وذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لتغير الحالة.

وتمنح العاملة المتزوجة إعانة غلاء بالنسبة المقررة للعامل الأعزب إذا كانت هي وزوجها يعملان عند صاحب عمل واحد.

وتعامل الأرملة التي تعول أولاداً معاملة العامل الذي يعول ولداً أو أكثر.

مادة (٢) :

«لا يسري حكم المادة الأولى على العمال المتدرجين أو المتدربين كما لا يسري على العامل الذي يتقاضى أجراً مقداره خمسون جنيهاً في الشهر.

=

«صدر قرار السيد رئيس الجمهورية رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥ بتاريخ أول مايو ١٩٧٥ بمنح إعانة معيشة للعاملين بالدولة اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٧٥^(١) على أن تسرى أحكامه على جميع العاملين سواء أكانوا بالجهاز الإداري للدولة، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات والمؤسسات العامة، والوحدات الاقتصادية التابعة لها، وكذلك العاملين الذي ينظم شئون توظيفهم قوانين خاصة، ولاشك أن القرار الجمهوري المشار إليه قد صدر لمجابهة الارتفاع المستمر في الأسعار، وازدياد أعباء المعيشة.

= وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يجاوز ما يتقاضاه العامل من أجر وإعانة غلاء خمسين جنيهاً في الشهر».

مادة (٣):

«يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية في أول يناير سنة ١٩٧٥ أو الأجر عند الالتحاق بالخدمة بالنسبة لمن عين أو يعين بعد هذا التاريخ».

مادة (٤):

«تغفى الإعانة المنصوص عليها في المادة الأولى من جميع الضرائب والرسوم المقررة على الأجور. ولا تدخل في حساب الأجر في تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية».

مادة (٥):

«مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد منصوص عليها في قانون آخر يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تجاوز ٢٠ جنيهاً وتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة».

مادة (٦):

«ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية».

(١) وصدر القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٦ بزيادة فئات إعانة غلاء المعيشة المنصوص عليها بالقرار الجمهوري بنسبة ٤٠% من أول مايو سنة ١٩٧٦ مع عدم صرف أية فروق مالية عن الماضي.

ولما كان إعمال قواعد المساواة بين العاملين في القطاعات المختلفة في الحقوق والمكاسب الاشتراكية أمراً تحتّمه قواعد العدالة، ولما كانت ثورتنا الاجتماعية تستهدف دائماً الإنسان المصري: ترفع من شأنه وتوفر له العيش الحر الكريم، وتحرر لقمة عيشه لكي تحرر تبعاً لذلك إرادته وتحمي الأسرة التي تعتبر نواة المجتمع».

لذلك فإن المشروع بقانون المعروض يقضي بتقرير إعانة غلاء المعيشة اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٧٥.. الخ».

٩٠- العمال الخاضعون لأحكام القانون:

تسرى أحكام القانون على جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) (م ١)، وذلك أياً كان المجال الذين يعملون فيه، التجارة أو الصناعة أو الزراعة.. إلخ ويستوي أن تكون عقود عملهم محددة المدة أو غير محددة المدة، كما لا يهم طريقة تحديد أجورهم، فتستوي أن تكون بالمشاهرة أو بالأجر الأسبوعي أو بالأجر اليومي أو بالقطعة.

أما العمال الذين لا يسري عليهم قانون العمل، فلا يخضعون لأحكام هذا القانون.

وقد استتنت المادة الثانية من القانون طوائف العمال الآتية من الخضوع لأحكامه:

(١) العمال المتدرجين أو المتدربين، والحكمة في ذلك أن هؤلاء العمال لا يساهمون مساهمة فعالة في العملية الإنتاجية.

(٢) العمال الذين يتقاضون أجراً مقداره خمسون جنيهاً فأكثر في الشهر.

وقد تلافى الشارع في هذا القانون ما شاب الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ من قصور، إذ كان سريانه قاصراً على العاملين في المحال التجارية والصناعية، وإن كان يعيب هذا القانون رغم ذلك، أنه لم يشمل بحمايته كافة طوائف العمال عندما قصر الإفادة من أحكام إعانة غلاء المعيشة على العمال

الذين نقل أجورهم عن خمسين جنيهاً في الشهر، مع أن باقي العمال الذين تزيد أجورهم على هذا الحد يعانون أيضاً من وطأة الغلاء وارتفاع تكاليف المعيشة.

٩١- مقدار إعانة غلاء المعيشة :

حدد المشرع إعانة غلاء المعيشة بنسب مئوية من أجر العامل تضاف إلى الأجر، وقد ربط هذه النسبة بأعبائه العائلية، فكلما زادت أعباء العامل العائلية زادت النسبة.

فوفقاً للمادة الأولى من القانون تقدر إعانة غلاء المعيشة كآتي:

أ- ١٠٪ من الأجر للعامل الأعزب :

ولا تقتصر هذه الفئة على من لم يسبق له الزواج، وإنما تشمل من كان متزوجاً من قبل إذا انفصلت عرى الزوجية، سواء بالطلاق أو الوفاة، ومثل ذلك المطلق والأرمل إذا كان لا يعول أولاداً.

ب- ١٥٪ من الأجر للعامل المتزوج :

وإطلاق العبارة السابقة، كان يؤدي إلى المساواة بين العامل المتزوج والعاملة المتزوجة في استحقاق إعانة الغلاء بهذه النسبة، لولا أن المادة الأولى من القانون أردفت أن العاملة المتزوجة تمنح إعانة غلاء بالنسبة المقررة للعامل الأعزب إذا كانت هي وزوجها يعملان عند صاحب عمل واحد.

وهذا الحكم قاصر على الحالة التي يعمل فيها كل من الزوج والزوجة لدى صاحب عمل واحد، أما إذا كانا يعملان لدى صاحبي عمل مختلفين، فإن كل منهما يستحق إعانة الغلاء بالنسبة السابقة.

والحكم السابق - في رأينا - ليس له ما يبرره طالما أن صاحب العمل يؤدي إعانة الغلاء طبقاً للنسبة السابقة لأي عاملة متزوجة أخرى لا يعمل زوجها لديه، وهو بذلك يؤدي إلى عزوف الزوجين عن الاشتغال لدى صاحب عمل واحد، وحرمانهما بالتالي من ميزة الاشتغال في مكان واحد.

ج- ١٧.٥٪ من الأجر للعامل الذي يعول ولداً أو أكثر؛

فقد ساوى القانون في نسبة إعانة الغلاء بين من يعول ولداً واحداً وبين من يعول أكثر من ولد واحد، على خلاف الحال في القرار الجمهوري رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥ الخاص بإعانة غلاء المعيشة للعاملين بالحكومة والقطاع العام إذ فرق في نسبة الإعانة بين من يعول ولدين على الأكثر وبين من يعول أكثر من ولدين. ويفسر مسلك الشارع في القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ برغبته في التخفيف على أصحاب الأعمال باعتبار مقدرتهم المالية محدودة إذا ما قورنوا بالدولة والقطاع العام^(١).

وقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة الأولى على أن تعامل الأرملة التي تعول أولاداً معاملة العامل الذي يعول ولداً أو أكثر. وحكمة ذلك واضحة وهي أن الأرملة تقوم بإعالة أولادها.

ولم يحدد القانون المقصود بالإعالة. ولذلك ذهب بعض الفقهاء إلى أنه يتعين الرجوع في ذلك إلى قانون التأمين الاجتماعي الذي يحدد شروط استحقاق الأبناء في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش^(٢) (م ١٠٨، ١١٢ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معدلتين بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧)، ومن شأن هذا الرأي اعتبار البنت غير المتزوجة معالة حتى ولو كانت تعمل ولها أجرها من العمل لمجرد أنها تظل طبقاً لهذا القانون مستحقة للمعاش في حدود معينة إلى أن تتزوج.

(١) وقد رجح البعض هذا التعليل، عن تعليل آخر تصوره هو أن يكون المشرع قد أراد بهذه التفرقة ألا يشجع هذه الشريحة من شرائح المجتمع على كثرة الإنجاب، وذلك نظراً لما تعانيه مصر من تضخم في السكان، وإن كان ذلك على نقبض الواقع لم يمنع هذه الطبقة من كثرة الإنجاب مع ما يضيفه ذلك من أعباء على الاقتصاد القومي (محمد عمران ص ٢٧٧).

(٢) محمد لبيب شب ص ٣١٩.

لذلك ذهب - بحق - البعض الآخر إلى أنه لا يصح الرجوع إلى القانون المذكور لاسيما وأنه لا يوجد نص على الإحالة إليه. وأنه يجب ترك تحديد الإعالة لتقدير قاضي الموضوع تبعاً لظروف الواقع^(١). فقاضي الموضوع يقدر وجود هذه الإعالة، كما يقدر انتهاءها.

٩٢- الأجر الذي تحسب على أساسه إعانة غلاء المعيشة:

يختلف الأجر الذي تحسب على أساسه إعانة غلاء المعيشة عملاً بالمادة الثالثة من القانون، طبقاً لما إذا كان العامل قد عين حتى أول يناير سنة ١٩٧٥، أو عين بعد هذا التاريخ.

فإذا كان العامل قد عين في تاريخ أقصاه أول يناير سنة ١٩٧٥ فإن الأجر الذي تحسب على أساسه إعانة غلاء المعيشة، يكون هو الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية في أول يناير سنة ١٩٧٥.

والأجر الذي تحسب على أساسه هذه الاشتراكات في التاريخ المذكور تحكمه المادة الأولى من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية، ولا أثر لإلغائه وحلول القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ محله على سلامة هذه الإحالة. وقد أحالت المادة الأولى المذكورة على قانون العمل في تحديد الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، فقد نصت على أنه: «في تطبيق هذا القانون يقصد (ح) بالأجر - الأجر المنصوص عليه في قانون العمل»، ثم فلا مناص من الاعتداد في تحديد الأجر الذي تقدر على أساسه إعانة الغلاء بجميع عناصر الأجر طبقاً لما تنص عليه المادة الثالثة من قانون العمل السابق ٩١ لسنة ١٩٥٩^(٢)، فيشمل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها، وكذا ما يتقاضاه من ميزات عينية

(١) محمد علي عمران ص ٢٧٨.

(٢) راجع جمال زكي ص ٤٧٣.

وبدلات تعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في عمله.
(أنظر في التفصيل شرح المادة الأولى من القانون).

والحكمة التي توخاها المشرع في اتخاذ الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية في أول يناير ١٩٧٥ أساساً لاحتساب إعانة الغلاء، هي أولاً: تحديد الأجر تحديداً نافياً للجهالة مانعاً لأي منازعة بشأن قيمة الإعانة وثانياً: حتى يمكن إدراج الميزة التي اكتسبها العمال بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ بشأن الحد الأدنى للأجور^(١).

ولا يمنع من حساب إعانة الغلاء على هذا النحو، عدم سداد العامل لاشتراكات التأمينات الاجتماعية رغم خضوعه لنظام التأمين^(٢).

أما إذا كان العامل لا يخضع لنظام التأمين فإن الإعانة تحسب على أساس الأجر طبقاً لنص المادة الثالثة من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩، وهو نفس الأجر الذي تحسب على أساسه إعانة غلاء للعامل الخاضع لأحكام التأمين كما رأينا.

أما العمال الذين يستخدمون بعد أول يناير سنة ١٩٧٥، فالعبرة بالأجر المتفق عليه في العقد والذي تحدد عناصره طبقاً لمفهوم الأجر في قانون العمل ولا شأن له بحساب اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

ويفترض أن أجر العامل، الذي استخدم بعد نفاذ القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ شامل لإعانة الغلاء المقررة، وإن كان هذا الافتراض لا يعدو أن يكون قرينة بسيطة يجوز للعامل أن ينقضها بكافة طرق الإثبات^(٣).

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥.

(٢) الفتاوى والمبادئ القانونية في التشريعات العمالية الجديدة - كتاب العمل ملحق بمجلة العمل العدد ١٦٦ ديسمبر سنة ١٩٧٧ - الأستاذ فاروق خليل ص ٦.

(٣) جمال زكي ص ٤٧٤ - وراجع نقض طعن رقم ٤٧٦ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٦/٦/١٣ منشور ببند (٥٢).

٩٣- كيفية احتساب الإعانة:

- (١) تستحق الإعانة اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٧٥ (م ١)، فإذا كان العامل موجوداً في الخدمة في هذا التاريخ ويتقاضى أجره مشاهرة، فإن الإعانة تحسب له اعتباراً من أحر شهر مايو سنة ١٩٧٥.
- (٢) لا يجوز أن يجاوز ما يتقاضاه العامل من أجر وإعانة غلاء خمسين جنيهاً في الشهر (م ٢/٢)، فإذا ترتب على ضم إعانة الغلاء إلى أجر العامل زيادته على خمسين جنيهاً، فإنه يحاسب على أساس أن أجره شاملاً الإعانة مبلغ خمسين جنيهاً فقط.
- (٣) إذا تغيرت الحالة الاجتماعية للعامل، كأن يكون أعزباً ثم تزوج، أو متزوجاً ثم أنجب ولداً، أو متزوجاً ثم طلق زوجته، فإنه يتعين تغيير إعانة غلاء المعيشة طبقاً للنسبة المقررة للفئة الجديدة التي تنطبق عليه، وذلك اعتباراً من أول الشهر التالي لتغير الحالة، فإذا كانت الحالة قد تغيرت في ١٠/١/١٩٨٤ فإن النسبة الجديدة المستحقة له تتغير ابتداء من راتب شهر فبراير سنة ١٩٨٤، ولعل المشرع تغياً من ذلك تيسير الحساب بالتجاوز عن كسور الشهر.

٩٤- حالة اشتغال العامل لدي أكثر من صاحب عمل:

لم يضع القانون حكماً خاصاً بالعامل الذي يشتغل لدي أكثر من صاحب عمل. ومن ثم فإنه إزاء عدم وجود قيود بالقانون في هذا الصدد، فإن العامل إذا كان يعمل لدي أكثر من صاحب عمل فإنه يستحق إعانة غلاء مستقلة من كل صاحب عمل على حدة. وهذا الحكم هو الذي كان مقررراً في ظل الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ (١).

(١) عكس ذلك محمد لبيب شنب ص ٣٢١ - إذ يرى أن العامل في هذه الحالة، يستحق إعانة غلاء المعيشة عن الأجر الذي يتقاضاه لقاء عمله الأصلي دون الأجر الذي يتقاضاه لقاء الأعمال الأخرى.

٩٥- عدم استهلاك إعانة الغلاء:

لم ينص القانون على استهلاك إعانة غلاء المعيشة من أية علاوة دورية أو زيادة تطراً على أجر العامل^(١). وذلك على عكس الحال في القرار الجمهوري رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥ بمنح إعانة غلاء معيشة للعاملين بالدولة، فقد نص على أن تستهلك إعانة غلاء المعيشة مما حصل أو يحصل عليه العامل بعد أول ديسمبر ١٩٨٤ من علاوات دورية أو علاوات ترقية أو أية تسويات يترتب عليها زيادة في المرتب الأساسي (بند ٦ من ملحوظات جدول إعانة غلاء المعيشة)^(٢).

٩٦- بعض الأحكام المميزة لإعانة الغلاء:

- (١) طبقاً للمادة الرابعة من القانون تعفي هذه الإعانة من كافة الضرائب والرسوم المقررة على الأجور.
- (٢) طبقاً للمادة الرابعة من القانون لا تدخل هذه الإعانة في حساب الأجر في تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ من بعده، وعلى ذلك لا تلتزم الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية باحتساب هذه الإعانة ضمن تعويض الأجر المستحق للعامل المريض الذي تسري بشأنه أحكام تأمين المرض.

٩٧- عدم إخلال هذا القانون بالأنظمة الخاصة الأكثر سخاء:

تنص المادة الأولى من القانون على أنه: «مع عدم الإخلال بالأنظمة

-
- (١) تقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب عن مشروع القانون.
 - (٢) ويلاحظ صدور تشريعات لاحقة حدثت من استهلاك هذه الإعانة مثل القانون ٢١١ لسنة ١٩٧٧ والقانون ٢٤ لسنة ١٩٧٨ - كما لم يأخذ المشرع بمبدأ الاستهلاك في القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٦ بزيادة فئات إعانة غلاء المعيشة المقررة بالقرار الجمهوري رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه.

الخاصة التي تقرر إعانة غلاء معيشة أكثر سخاء تمنح اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٧٥ إعانة غلاء معيشة ... الخ». ومعنى ذلك أنه إذا كانت هناك نظم خاصة تقرر إعانة غلاء معيشة أو علاوة دورية لفئة من العمال تزيد على المقرر بهذا القانون، فإن هذه النظم هي التي تطبق على هذه الفئة باعتبارها أكثر فائدة لها.

وهذه الأنظمة قد ينص عليها بعقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل، أو يقررها صاحب العمل بإرادته المنفردة ويقبلها العمال. والمقصود بالعلاوات التي تقررها النظم الخاصة، هي العلاوات التي ترتبط أساساً بطول مدة الخدمة وتمنح للعامل مع استمراره في نفس العمل، دون الزيادة التي تطرأ على الأجر نتيجة لترقية العامل وإسناد عمل أعلى إليه، لأن هذه الزيادات تجد سببها في زيادة الأعباء والمسئوليات التي يتحملها العامل نتيجة إسناد عمل آخر أعلى في سلم التدرج من العمل الذي كان يشغله، ويجوز الجمع بين هذه الزيادات وبين الإعانة المقررة بالقانون وإذا كان النظام الخاص يقرر إعانة غلاء أو علاوة دورية كل عامين، فإن مبلغ الإعانة أو العلاوة يقسم مناصفة ويحسب مقدار الإعانة المستحقة للعامل طبقاً للقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥، ثم يفيد العامل بأكبر المبلغين^(١).

٩٨- عقوبة مخالفة القانون :

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تجاوز ٢٠ جنيهاً. وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة (م٥).

ومن أمثلة المخالفات التي تعاقب عليها المادة :

(١) امتناع صاحب العمل عن صرف إعانة الغلاء المستحقة للعامل.

(٢) صرف صاحب العمل إعانة الغلاء للعامل بنسبة تقل عن النسبة التي يحددها القانون.

وهذا لا يخل بحق صاحب الشأن في المطالبة أمام المحكمة المختصة بإلزام صاحب العمل بأداء الإعانة المستحقة له.

إنما يلاحظ أن القانون لم يخول المحكمة الجنائية الحق عند القضاء بإدانة صاحب العمل، إلزامه بأداء الإعانة المستحقة للعامل.

٩٩- أحكام إعانة غلاء المعيشة من النظام العام:

شرعت إعانة غلاء المعيشة لتوفير مورد للعامل لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية، وقد فرض الشارع جزاء جنائياً على صاحب العمل الذي يتخلف عن أداء هذه الإعانة إلى العامل ومن ثم فإن أحكام هذه الإعانة تكون متعلقة بالنظام العام.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«متى كان الحكم المطعون فيه إذ قضى برفض التصديق على الصلح الذي نزل بموجبه المطعون عليه عن جزء من إعانة الغلاء التي يستحقها قبل الطاعة بموجب الأمرين العسكريين رقمي ٣٥٨ و ٥٤٨ والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ قد أقام قضاءه على أن هذا الصلح يخالف أمراً عده المشرع من النظام العام ذلك أنه ذكر في ديباجة الأمر العسكري رقم ٣٥٨ أن المشرع إنما يقرر إعانة غلاء للعمال ويلزم بهارب العمل إلزاماً لا سبيل للتخلص منه لاعتبارات متعلقة بالنظام العام وهو توفير مورد للعامل لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة تبعاً لزيادة أسعار الحاجات الضرورية كما أكد صلة ما قرره بالنظام العام بما أورده في المادة الثامنة من اعتبار تخلف رب العمل عن دفع هذه الإعانة جريمة معاقباً عليها جنائياً ومن النص على أن «تقضي المحكمة فضلاً عن ذلك ومن تلقاء نفسها بإلزام المخالف بدفع فرق الأجر أو العلاوة لمستحقيها...» فإن ما قرره هذا الحكم لا مخالفة فيه للقانون ولا محل للتحدي

بجواز التصالح عن الضرر الذي يتخلف عن جريمة ذلك أن موضوع الصلح في الدعوى لم يكن الضرر المتخلف عن جريمة وإنما هو النزول عن بعض حق قرره المشرع لاعتبارات تتعلق بالنظام العام أوجب على المحكمة رعاية له أن تقضي به من تلقاء نفسها».

(طعن رقم ٣٣ لسنة ٢٠ ق جلسة ١٩٥٢/٢/٢٥)

١٠٠- القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ واجب التطبيق وحده:

سبق أن أوضحنا في بند (٨٨) أن الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠، قد ألغى اعتباراً من العمل بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (م ٦/١٤ من مواد إصدار القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩) ولا يجوز المطالبة بزيادة جديدة في الأجر بالتطبيق لقواعد إعانة غلاء المعيشة في الفترة التالية لسريان القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩. وإن احتفظت المادة ٤ من مواد إصدار القانون الأخير للموظفين والمستخدمين والعمال الذين خضعوا لأحكام هذا الأمر بما رتبته لهم أثناء سريانه من زيادة في إعانة غلاء المعيشة دون غيرهم ممن يعين في تاريخ لاحق لتاريخ العمل بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩.

ومن ثم فقد أصبح القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ وحده هو الذي يحكم إعانة غلاء المعيشة دون الأمر العسكري المذكور. ولذلك لا نقر ما ذهب إليه تقرير لجنة القوى العامة بمجلس الشعب عن مشروع القانون من أن:

«وغني عن البيان أن هذا المشروع بقانون لا يمس الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بزيادة إعانة غلاء المعيشة لموظفي ومستخدمي المحال الصناعية والتجارية، حيث أن هذا المشروع المعروض لا ينطبق على العامل الذي يتقاضى أجراً إجمالياً قدره خمسون جنيهاً في الشهر».

ونظراً لأن العلوات التي تقررت للعمال بدءاً من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ حتى القانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ هي في حقيقتها إعانة غلاء لهم فسنعرض لها هنا بالتفصيل على التوالي.

التشريعات التي قررت علاوات للعمال

أولاً: القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦

بشأن تقرير علاوة للعاملين بالقطاع الخاص^(١)

١٠١- دواعي تقرير هذه العلاوة:

العلاوة التي قررها القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ هي في حقيقة الواقع إعانة غلاء معيشة للعاملين بالقطاع الخاص حدا المشرع إلى تقريرها موجة ارتفاع الأسعار التي اجتاحت العالم مما جعل أجور ذوي الدخل المحدد لا تكاد تكفي الحاجيات الضرورية للمعيشة في الوقت الذي لا يتمتع فيه العاملون بالقطاع الخاص بنظام العلاوات الدورية إلا إذا تضمنتها أنظمة خاصة أو اتفاقيات جماعية، وذلك على عكس العاملين في الحكومة والقطاع العام.

(١) الجريدة الرسمية في ١٠ يونية سنة ١٩٧٦ - العدد ٢٤ - وينص القانون على ما يلي:

مادة (١):

«اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٧٦ ومع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة من هذا القانون يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذين مضى على التحاقهم بالعمل سنة على الأقل علاوة بالنسبة الآتية:

١٥% من الأجر للعاملين بخطوط الإنتاج والفنيين ومساعدتهم.

١٠% من الأجر بالنسبة لباقي فئات العاملين».

مادة (٢):

«لا يسري حكم المادة الأولى على العمال المتدرجين أو المتدربين كما لا يسري على العامل الذي يتقاضى أجراً مقدراه خمسة وسبعون جنيهاً في الشهر.

مادة (٣):

«يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون الأجر الذي تحتسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية في أول يناير ١٩٧٦».

وفي هذه تقول المذكرة الإيضاحية للقانون أنه :

«يجتاح العالم في الآونة الأخيرة موجة ارتفاع في الأسعار، وقد عكس هذا أثره على ارتفاع الأسعار في البلاد مما جعل أجور ذوي الدخل المتوسطة تكفي بالكاد للوفاء بالحاجات الضرورية للمعيشة، لذلك رأت الدولة اتخاذ الكثير من الإجراءات للتيسير على العاملين فبالنسبة للعاملين بالقطاع العام والقطاع الحكومي أصدرت لهم قانوني الإصلاح والرسوب الوظيفي فضلاً عن صرف العلاوات الدورية المقررة لهم بنظمهم الوظيفية.

لذلك كان من الحق والواجب وتحقيقاً للعدالة والمساواة بين العاملين الذين يعملون في ظروف عمل واحدة أن يكون هناك تناسب في أجور الذين يعملون بالقطاع الحكومي والقطاع العام وزملائهم الذين يعملون بالقطاع الخاص.

ونظراً لأن قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد خلا من نص يلزم صاحب العمل بتقرير علاوة دورية لعماله فقد رئي إعداد مشروع القانون المرافق»^(١).

= مادة (٤) :

«يستحق العامل العلاوة المقررة بمقتضى هذا القانون أو العلاوة التي يتضمنها أي نظام خاص أيهما أكثر فائدة للعامل».

مادة (٥) :

«مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تتجاوز عشرين جنيهاً وتتعد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة».

مادة (٦) :

«ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية».

(١) في هذا المعنى تقرير لجنة القوى العامة بمجلس الشعب عن مشروع القانون.

١٠٢- العمال الخاضعون لأحكام القانون:

يسري القانون على كافة العمال الخاضعين لقانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي (م ١)، بشرط أن يكون قد مضى على التحاقهم بالعمل حتى أول يناير سنة ١٩٧٦ سنة على الأقل. أما إذا كان العامل قد مضى على التحاقه بالعمل سنة كاملة قبل صدور القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦، ولكن بعد أول يناير سنة ١٩٧٦، فإنه لا يستحق العلاوة المقررة.

وإذا قلت المدة السابقة عن سنة، فإن العامل لا يستحق أي نسبة من العلاوة. ولا يشترط أن يكون العامل قد أمضى مدة السنة كاملة لدى صاحب عمل واحد، وإنما يجوز أن يكون قد أمضاها لدى أكثر من صاحب عمل.

ويستثنى من أحكام هذا القانون طوائف العمال الآتية:

- (١) العمال المتدرجون أو المتدربون، وحكمة ذلك عدم مساهمتهم مساهمة فعالة في العملية الإنتاجية^(١).
- (٢) العمال الذين يتقاضون أجراً مقداره خمسة وسبعون جنيهاً. ويدخل في هذا الأجر ما يتقاضاه العامل من إعانة غلاء سابقة. والحكمة في ذلك ما رآه الشارع من أن هذا الأجر يكفي للوفاء بحاجيات العامل الضرورية فضلاً عن رغبته في التخفيف على أصحاب الأعمال.

١٠٣- مقدار العلاوة:

لم يجعل الشارع من الأعباء العائلية أساساً لتقدير العلاوة. وإنما جعل معيار تقديرها هو مدى مساهمة كل عامل في عملية الإنتاج، ولذلك ميز العاملين بخطوط الإنتاج والفنيين ومساعدتهم عن غيرهم في مقدار هذه العلاوة.

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون.

ومقدار هذه العلاوة طبقاً للمادة الأولى من القانون كآتي :

(١) ١٥% من الأجر للعاملين بخطوط الإنتاج والفنيين ومساعدتهم.

والمعيار العملي الذي يمكن الاسترشاد به للتفرقة بين الطائفتين هو النظر فيما إذا كان سير العمل أو الإنتاج العادي يتوقف على أداء العمل الذي يؤديه العامل فإذا كان الأمر كذلك اعتبر من العاملين بخطوط الإنتاج وإلا اعتبر من طائفة العاملين بالخدمات المعاونة الذين يستحقون العلاوة بنسبة أقل كما سيلي.

وقد اعتبرت المادة الأولى من القانون، العاملين الفنيين ومساعدتهم داخلين ضمن العاملين بخطوط الإنتاج باعتبار أن تعبير العاملين بخطوط الإنتاج تعبير أشمل يجمع بالإضافة إلى كل الفنيين الذين يعملون بالمنشأة غيرهم ممن يسهمون مساهمة أكيدة في الإنتاج ولو لم يكن عملهم محتاجاً إلى مهارة خاصة^(١).

ومما يؤيد ذلك ما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون من أن: «وقد نصت المادة الأولى من المشروع على صرف هذه العلاوة بصورة متدرجة وذلك بالنظر لمدى مساهمة كل عامل في عملية الإنتاج فجعلها بنسبة ١٥% من الأجر للعاملين بخطوط الإنتاج والفنيين والمساعدين وهم الذين يتصلون اتصالاً مباشراً بالإنتاج وعلى جهودهم تتوقف كمية الإنتاج صعوداً وهبوطاً.. الخ»^(٢).

والملاحظ أن المشرع لم يفرق في استحقاق هذه النسبة (١٥%) بين أوجه النشاط الاقتصادي المختلفة أخذاً بإطلاق النص وعدم وجود مخصص يقضي بقصره على المنشآت الصناعية وحدها^(٣).

(١) فاروق خليل ص ٧.

(٢) ذات المعنى بتقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب.

(٣) فاروق خليل ص ٧ وما بعدها.

(٢) ١٠% من الأجر بالنسبة لباقي فئات العاملين. ولما كانت هذه العلاوة لا تمنح على أساس الحالة العائلية، فلم يشأ الشارع الانتقاص من حق العاملة المتزوجة فيها إذا كانت تعمل مع زوجها لدي صاحب عمل واحد.

١٠٤- تاريخ سريان العلاوة:

تسرى العلاوة اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٧٦، فإذا كان العامل يتقاضى أجره مشاهرة فإنها تسرى ابتداء من راتب شهر يناير سنة ١٩٧٦ (م ١).

١٠٥- الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة:

تحسب العلاوة على أساس الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية في أول يناير ١٩٧٦.

وقانون التأمينات الاجتماعية الذي كان سارياً في هذا التاريخ هو القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي، وقد أوضحت المادة (٥/ط) من هذا القانون عناصر الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية فنصت على أنه يقصد بالأجر:

«كل ما يحصل عليه العامل من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء كان محدداً بالمدة أو بالإنتاج أو بهما معاً بما في ذلك العمولات والوهبة متى كانت هناك قواعد تسمح بضبطها، مضافاً إليه البدلات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات.

ولا تعتبر البدلات المرتبطة بالوظيفة أو بالعمل والأجور الإضافية والمنح والمكافآت التشجيعية ونصيب المؤمن عليه في الأرباح من قبيل الأجر».

وقد عدل النص السالف بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وقد عرف النص المعدل الأجر بأنه:

«ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء أكان هذا المقابل محدداً بالمدة أم بالإنتاج أم بهما معاً.

ويدخل في حساب الأجر العمولات، والوهبة متى كانت تستحق طبقاً لقواعد منضبطة وفقاً لما يحدده وزير التأمينات، وكذلك البدلات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير التأمينات، ولا يدخل في حساب الأجر الأجور الإضافية والمنح والمكافآت التشجيعية ونصيب المؤمن عليه من الأرباح».

وقد نصت المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ على سريان هذا التعديل اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥. ثم عدل النص السابق بعد ذلك، بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠، وعرف النص المعدل الأجر بأنه:

«ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي سواء أكان هذا المقابل محدداً بالمدة أم بالإنتاج أم بهما معاً.

ويعتبر من الأجر المستحق بالإنتاج حوافز الإنتاج أو مكافأة زيادة الإنتاج التي يستحقها العامل نظير ما يبذله من جهد غير عادي وعناية وكفاية في النهوض بعمله وذلك بالتطبيق للنظام الذي تضعه الجهة المختصة لهذا الغرض ويشترط أن يكون هذا النظام قد حدد جميع الأسس الموضوعية وعلى الأخص القواعد المتعلقة بكمية الإنتاج أو جودته أو معدلات الأداء التي يستحق على أساسها الحافز سواء بالنسبة للعامل أو مجموع العاملين.

ويدخل في حساب الأجر العمولات، والوهبة متى كانت تستحق طبقاً لقواعد منضبطة وفقاً لما يحدده وزير التأمينات، وكذلك البدلات التي تحدد بقرار من رئيس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير التأمينات.

ولا يدخل في حساب الأجر الأجور الإضافية وإعانة غلاء المعيشة والمنح والمكافآت التشجيعية ونصيب المؤمن عليه من الأرباح».

وقد نصت المادة ١٢ من القانون على أن يعمل بالتعديل السابق اعتباراً من أول سبتمبر ١٩٧٥، ومعنى ذلك أن عناصر الأجر الواردة بالمادة (٥/ط) معدلة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠، هي التي ستحسب على أساسها إعانة الغلاء.

ولا يغير مما تقدم تعديل المادة (٥/ط) بعد ذلك بمقتضى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤، لأن هذا القانون لم ينص على تطبيق النص المعدل بأثر رجعي^(١).

(١) فقد نصت المادة (٥/ط) بعد تعديلها بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ على أن يقصد بالأجر «كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي، ويشمل:

(أ) الأجر الأساسي ويقصد به:

(أ) الأجر المنصوص عليه في الجداول المرفقة بنظام التوظيف بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البندين (ب و ج) من المادة (٢).
 (ب) الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعداً منه العناصر التي تعتبر جزءاً من الأجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم في البندين (ب و ج) من المادة (٢) مع مراعاة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجر المنصوص عليه في الجداول المشار إليها في البند (أ) وألا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنوياً.

وإذا كان الأجر كله محسوباً بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجراً أساسياً، وذلك في حدود الحد الأقصى المشار إليه.

(٢) الأجر المتغير: ويقصد به باقي ما يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص:

(أ) الحوافز.

(ب) العمولات.

(ج) الوهبة.

(د) البدلات ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك.

(هـ) الأجر الإضافية.

(و) التعويض عن جهود غير عادية.

(ز) إعانة غلاء المعيشة.

(ح) العلاوات الاجتماعية.

أما قرار مجلس الوزراء الخاص بالبدلات المشار إليه بالنص، فقد صدر بتاريخ ١٩٨١/٦/٨ برقم ٩ لسنة ١٩٨١ باعتبار البدلات عنصراً من عناصر أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي^(١). وعمل به اعتباراً من ١٩٨١/٧/١، ومعنى ذلك أن البدلات المنصوص عليها فيه لم تدخل في الأجر الذي احتسبت العلاوة على أساسه (وهذا القرار قد ألغى فيما بعد بمقتضى المادة العاشرة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ سالف الذكر) .

= ط) العلاوة الاجتماعية الإضافية.

ى) المنح الجماعية.

ك) المكافأة الجماعية.

ل) نصيب المؤمن عليه في الأرباح.

م) مازاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي.

ويصدر وزير التأمينات قراراً بقواعد حساب عناصر هذا الأجر».

وقد صدر تنفيذاً للفقرة (د) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ بشأن البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(١) الجريدة الرسمية في ١٩٨١/٦/٢٠ العدد ٢٥ - وقد نصت على ما يأتي:

مادة (١):

«تعتبر البدلات الآتية جزءاً من أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه.

أ) بدلات التمثيل.

ب) البدلات التي تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة.

ج) بدلات الإقامة في المناطق التي تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البديل.

د) البدلات الوظيفية التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغلها من مزاولة المهنة ويستثنى من حكم هذه المادة البدلات النقدية التي تقرررت مقابل مزايا عينية كانت تصرف للعاملين.

=

١٠٦- حالة اشتغال العامل لدي أكثر من صاحب عمل :

راجع بند (٩٤).

١٠٧- عدم استهلاك العلاوة :

راجع بند (٩٥).

١٠٨- عدم إخلال هذا القانون بالأنظمة الخاصة الأكثر سخاء :

راجع (بند ٩٧).

١٠٩- عقوبة مخالفة النص :

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تتجاوز عشرين جنيهاً وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة (م٥).
راجع أيضاً بند (٩٨).



= **مادة (٢) :**

«لا يسري حكم المادة السابقة في شأن من تكون لهم وقت العمل بهذا القرار أنظمة تأمينية أفضل بالنسبة لهذا الجزء من الأجر».

مادة (٣) :

«ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية. ويعمل به اعتباراً من ١٩٨١/٧/١».

ثانياً: القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٧ في شأن تقرير علاوة استثنائية للعاملين بالقطاع الخاص^(١)

١١٠- دواعي إصدار القانون:

هذه العلاوة الاستثنائية هي إعانة معيشة للعاملين بالقطاع الخاص، وقد حدا الشارع إلى تقريرها - على ما أفصح عنه تقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب

(١) الجريدة الرسمية العدد ١٦ في ٢١ أبريل ١٩٧٧ ونصوص القانون الآتي:

مادة (١):

اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٧٧ يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ علاوة استثنائية بنسبة ٥% من الأجر. ولا يسري حكم هذه المادة على العمال المتدرجين أو المتدربين.

مادة (٢):

«يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي في أول يناير ١٩٧٧.

مادة (٣):

«لا يمنع استحقاق العامل لهذه العلاوة سبق حصوله على علاوة أخرى عام ١٩٧٧، أو أي سبب آخر.

مادة (٤):

«مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز عشرين جنيهاً وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة».

مادة (٥):

«ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية».

عن مشروع القانون - هو قيام الدولة قبل صدور القانون «باتخاذ كثير من الإجراءات للتيسير على العاملين بها كان آخرها منح العاملين بالحكومة والقطاع العام علاوة إضافية بالفئة المقررة لهم كل حسب حالته أو الفئة أو الدرجة التي يشغلها ويستفيد من هذه العلاوة العاملون بالقطاع الخاص. وتأسيساً على المبدأ الاشتراكي الذي يقضي بالمساواة ... الخ»^(١).

١١١- العمال الخاضعون لأحكام القانون :

تسرى أحكام القانون على كافة العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي (م ١) - راجع في التفصيل بند (٦٧).
ويسري على العامل أياً كان مقدار أجره على عكس العلاوة السابقة.
ولم يستثن القانون من الخضوع لأحكامه سوى العمال المتدربين أو المتدرجين لعدم مساهمتهم في العملية الإنتاجية إسهاماً فعلياً، وحتى لا يكون في سريان القانون عليهم عبئاً على صاحب العمل^(٢).
ومن الواضح أن القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن تقرير إعانة غلاء المعيشة، والقوانين التي فرضت علاوات للعمال بدءاً من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ حتى القانون ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ - الذي سيأتي شرحه - لا تسري على العاملين بالقطاع العام.

وقد أكدت محكمة النقض هذا المعنى بالنسبة للقوانين ٤٣ لسنة ١٩٧٦،

١٥ لسنة ١٩٧٧، ١٦ لسنة ١٩٧٧ إذ قضت بأن :

(١) «ولما كانت المادة الأولى من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ بشأن تقرير علاوة للعاملين بالقطاع الخاص يجري نصها بأن «اعتباراً من أول يناير

(١) في هذا المعنى المذكرة الإيضاحية للقانون.

(٢) المذكرة الإيضاحية للقانون - تقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب عن مشروع القانون.

سنة ١٩٧٦ يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذين مضى على التحاقهم بالعمل سنة على الأقل علاوة بالنسبة الآتية»، وتنص المادة الأولى من القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٧ بشأن تقرير علاوة استثنائية للعاملين بالقطاع الخاص على أن «اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٧٧ يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ علاوة استثنائية بنسبة ٥% من الأجر ..» كما نصت المادة الأولى من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٧ في شأن تقرير علاوة للعاملين بالقطاع الخاص على أن «اعتباراً من أول يناير ١٩٧٧ يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذين مضى على التحاقهم بالعمل سنة على الأقل علاوة استثنائية بنسبة ٧.٥% من الأجر ...» وكان مؤدى هذه النصوص جميعها أن العلاوات الاستثنائية المقررة بالقوانين أرقام ٤٣ لسنة ١٩٧٦ و ١٥ و ١٦ لسنة ١٩٧٧ المشار إليها إنما يستفيد منها العاملون بالقطاع الخاص الذين تطبق عليهم أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ حسبما نصت عليه هذه القوانين صراحة، فلا تتسحب أحكامها على العاملين بوحدات القطاع العام إذ لو قصد المشرع ذلك لنص عليه صراحة كشأنه حينما أورد النص في المادة الثانية من القرار الجمهوري رقم ٣٩٠ لسنة ١٩٧٥ بمنح إعانة غلاء معيشة للعاملين بالدولة على أن «تسري أحكام هذا القرار على جميع العاملين بالدولة سواء كانوا بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية أو الهيئات أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وكذلك يسري على العاملين الذين ينظم شئون توظيفهم قوانين خاصة بما فيهم أفراد القوات المسلحة والشرطة والاتحاد الاشتراكي العربي والصحافة».

لما كان ذلك وكان الطاعن الأول ليس من بين العاملين بالقطاع الخاص الذين أفصحت عنهم تشريعات العلاوات الاستثنائية التي تقدم بيانها، فإنه يكون فاقد الحق في هذه العلاوات وإذا التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإن النعي عليه بسببي الطعن يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٣٩٨ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٣/٢/٢٠)

(٢) «مؤدى نص المادة الأولى في كل من القوانين ٤٣ لسنة ١٩٧٦ و ١٥ و ١٦ لسنة ١٩٧٧ بشأن تقرير علاوة للعاملين بالقطاع الخاص - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن العلاوات الاستثنائية المقررة بالقوانين المشار إليها يستفيد منها العاملون بالقطاع الخاص الذين تنطبق عليهم أحكام قانون العمل الصادر به القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ حسبما نصت عليه هذه القوانين صراحة، فلا تتسحب أحكامها على العاملين بوحدات القطاع العام، إذ لو قصد المشرع ذلك لنص عليه صراحة شأنه حينما أورد النص في المادة الثانية من القرار الجمهوري رقم ٣١٠ لسنة ١٩٧٥ بمنح إعانة غلاء معيشة للعاملين بالدولة على أن «تسرى أحكام هذا القرار على جميع العاملين بالدولة سواء أكانوا بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية أو الهيئات أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية.. إلخ».

(طعن رقم ١٣٢٢ لسنة ٥٣ جلسة ١٩٨٤/٢/٦)

١١٢- مقدار العلاوة:

مقدار العلاوة ٥% من الأجر وذلك بالنسبة لكافة العمال، فلم يفرق هذا القانون بين العمال في مقدار العلاوة على أساس حالتهم الاجتماعية أو موقعهم من العملية الإنتاجية، وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية للقانون «وقد روعي في تقدير هذه العلاوة استحقاق جميع العاملين لها وبغض النظر عن موقع كل عامل أو مقدار ما يحصل عليه من أجر»^(١).

(١) في هذا المعنى تقرير لجنة القوى العاملة عن مشروع القانون.

ولا يمنع استحقاق العامل لهذه العلاوة سبق حصوله على علاوة أخرى خلال عام ١٩٧٧، أو أي سبب آخر (م٣)، وقد أريد بهذا الحكم أن تتاح الفرصة لجميع العاملين لاستحقاق هذه العلاوة إذ أن الحكمة في منحها المساعدة في أعباء المعيشة وتعطي بغض النظر عن أي مانع من موانع المنح^(١).

١١٣- تاريخ استحقاق العلاوة:

تستحق العلاوة اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٧٧، فإذا كان العامل يتقاضى أجره مشاهرة فإنه يستحقها عن راتب شهر يناير ١٩٧٧.

١١٤- الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة:

الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة، هو الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي في أول يناير سنة ١٩٧٧ (م٢).
أي على أساس الأجر طبقاً للمادة (٥/ط) من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ والقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠.
(راجع في التفصيل بند ١٠٥).

١١٥- حالة اشتغال العامل لدي أكثر من صاحب عمل:

راجع بند (٩٤).

١١٦- عدم استهلاك العلاوة:

راجع بند (٩٥).

١١٧- عقوبة مخالفة أحكام القانون:

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تجاوز عشرين جنيهاً وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة (م٤).
راجع أيضاً بند (٩٨).

(١) تقرير لجنة القوى العاملة عن مشروع القانون.

ثالثاً: القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٧

في شأن تقرير علاوة للعاملين بالقطاع الخاص^(١)

١١٨- دواعي إصدار القانون:

قرر هذا القانون علاوة للعاملين بالقطاع الخاص هي إعانة غلاء معيشة لهم، حدا المشرع إلى تقريرها - على ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون - أنه: «وإذا كانت موجة هذا الارتفاع في الأسعار العالمية قد ظهر صداها في مصر في السنوات الأخيرة الأمر الذي دفع الحكومة للتدخل، أكثر من مرة لزيادة دخل الفرد وذلك عن طريق دعم السلع الضرورية تخفيضاً لأسعارها، وإما بتقرير إعانات غلاء معيشة أو بتقرير علاوات للعاملين لمواجهة ارتفاع الأسعار.

(١) الجريدة الرسمية في ٢١ أبريل ١٩٧٧ - العدد ١٦ - وقد نص هذا القانون على ما يأتي:

مادة (١):

«اعتباراً من أول يناير ١٩٧٧ يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذين مضى على التحاقهم بالعمل سنة على الأقل علاوة بنسبة ٧.٥% من الأجر، وذلك مع مراعاة حكم المادة (٤) من هذا القانون.

مادة (٢):

«لا يسري حكم المادة السابقة على العمال المتدرجين أو المتدربين كما لا يسري على العمال الذين يتقاضى كل منهم أجراً شهرياً مقداره مائه جنيه فأكثر».

مادة (٣):

«يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي في أول يناير سنة ١٩٧٧».

وبالنسبة للعاملين بالقطاع العام والحكومي قد أصدرت الحكومة قانوني الإصلاح والرسوب الوظيفي كما قامت بمد فترة العمل بهما فضلاً عن صرف العلاوات الدورية المقررة بنظمهم الوظيفية.

لذلك وتحقيقاً لمبادئ العدالة وأسس المساواة بين العاملين الذين يعملون في ظروف عمل واحدة، ينبغي أن يكون هناك تناسب في أجور العاملين بالقطاع العام والحكومي وزملائهم العاملين بالقطاع الخاص.

ولما كان قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لم يتضمن نصاً يلزم صاحب العمل بتقرير علاوات دورية لعماله، فكان من الملائم التدخل، تشريعياً، لمساندة العاملين بالقطاع الخاص بتقرير علاوة مناسبة لهم حثاً لهم على زيادة الإنتاج وحافزاً على الإجابة في الأداء^(١).

١١٩- العمال الخاضعون لأحكام القانون :

تسرى أحكام القانون على كافة العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي (م ١) (راجع بند ٩٠) بشرط أن يكون قد مضى على التحاقهم بالعمل حتى أول يناير ١٩٧٧ سنة على الأقل. أما إذا كان العامل قد

= مادة (٤) :

«يستحق العامل العلاوة المقررة بمقتضى هذا القانون أو العلاوة التي يتضمنها أي نظام خاص أيهما أكثر فائدة له».

مادة (٥) :

«مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز عشرين جنيهاً وتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة».

مادة (٦) :

«ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية».

(١) في هذا المعنى تقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب عن مشروع القانون.

مضى على التحاقه بالخدمة سنة كاملة قبل صدور القانون، ولكن بعد أول يناير ١٩٧٧ فإنه لا يستحق العلاوة المقررة.

وإذا قلت المدة السابقة عن السنة، فإن العامل لا يستحق أي نسبة من العلاوة.

ولا يشترط أن يكون العامل قد أمضى مدة السنة كاملة لدى صاحب عمل واحد، وإنما يجوز أن يكون قد أمضاها لدى أكثر من صاحب عمل.

وإنما يستثنى من الخضوع لأحكام القانون طوائف العمال الآتية:

- (١) العمال المتدرجون أو المتدربون (م٢)، والحكمة في هذا الاستثناء أن هؤلاء العمال لا يسهمون إسهاماً فعالاً في العملية الإنتاجية.
- (٢) العمال الذين يتقاضى كل منهم أجراً شهرياً مقداره مائه جنيه فأكثر (م٢)، وفي تبرير هذا الاستثناء تقول المذكرة الإيضاحية للقانون «وهذا واضح من الحكمة في منح العلاوة إذ البديهي ألا يستحقها إلا ذوو الدخل المحدودة».

١٢٠- مقدار العلاوة:

وحد المشرع مقدار العلاوة النسبة لكافة العاملين الذين تسرى عليهم أحكام القانون، فلم يفرق بينهم على أساس حالتهم الاجتماعية أو موقعهم من الإنتاج، وجعل هذه العلاوة بنسبة ٧.٥% من الأجر.

١٢١- تاريخ استحقاق العلاوة:

تستحق هذه العلاوة اعتباراً من أول يناير ١٩٧٧ (م١)، فإذا كان العامل يتقاضى أجره مشاهرة، فإن الزيادة تسري بالنسبة له ابتداء من أجر شهر يناير.

١٢٢- الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة:

الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة، هو الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي في أول يناير سنة ١٩٧٧، أي على أساس الأجر

الموضح بالمادة (٥٣) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي (معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧) والقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠).

(راجع في التفصيل بند ١٠٥).

١٢٣- حالة اشتغال العامل لدي أكثر من صاحب عمل :

راجع بند (٩٤).

١٢٤- عدم استهلاك العلاوة :

راجع بند (٩٥).

١٢٥- عدم الإخلال بأي نظام خاص أكثر سخاء :

لا يجوز للعامل الجمع بين هذه العلاوة، وأي علاوة أخرى يقررها له نظام خاص، وإنما يستحق العامل العلاوة المقررة له بمقتضى هذا القانون أو العلاوة التي يتضمنها أي نظام خاص أيهما أكثر سخاء له (م٤).
(راجع في التفصيل بند ٩٧).

١٢٦- عقوبة مخالفة أحكام القانون :

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز عشرين جنيهاً وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذي وقعت في شأنهم المخالفة (م٥).
(راجع في التفصيل بند ٩٨).



رابعاً: القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٨

بشأن تقرير علاوة للعاملين

بالقطاع الخاص^(١)

١٢٧- دواعي إصدار القانون:

قرر الشارع هذه العلاوة للعمال لتكون إعانة معيشية لهم بناء على

(١) الجريدة الرسمية في ١١/٥/١٩٧٨ - العدد ١٩ (تابع) - وقد نص القانون على ما يأتي:

مادة (١):

«اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٧٨ يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذين مضى على التحاقهم بالعمل سنة على الأقل علاوة بنسبة ١٥% من الأجر وبحد أقصى قدره ستة جنيهاً شهرياً».

مادة (٢):

«لا يسري حكم المادة السابقة على:

- أ) العمال المتدرجين أو المتدربين.
- ب) عمال الجمعيات الخيرية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية.
- ج) عمال المخازن البلدية العاملين بالإنتاج دون غيرهم».

مادة (٣):

«يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي في ٣١/١٢/١٩٧٧».

مادة (٤):

«يستحق العامل العلاوة المقررة بمقتضى هذا القانون أو العلاوة التي يتضمنها أي نظام خاص أيهما أكثر فائدة له».

اقتراحين بمشروع قانونين مقدمين من عضوين من أعضاء مجلس الشعب^(١).

وقد دعا إلى تقديمهما - على ما أفصح عنه تقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب - أن قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام تقضي بمنح العاملين علاوات دورية سنوية، ولما كان قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لا يتضمن مثل هذا الحكم فقد دأبت الحكومة على أن تتقدم بمشروعات قوانين تهدف إلى منح علاوات للعاملين بالقطاع الخاص آخرها القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٧.

وتمشياً مع هذه السياسة وتأسيساً على المبدأ الاشتراكي الذي يقضي بالمساواة بين العاملين الذين يعملون في ظروف واحدة، وتحقيقاً لمبدأ العدالة والمساواة، وتحسيناً لحال العاملين بالقطاع الخاص، وتخفيفاً للأعباء المعيشية عليهم خاصة أن الحكومة قد اتجهت إلى استصدار قانون خاص بمد العمل بقواعد الترقيات بالرسوب الوظيفي وآخر خاص بمد العمل بقانون الإصلاح الوظيفي، فقد تقدم بعض السادة الأعضاء بالاقتراحين بمشروع القانونين بتقرير علاوة للعاملين بالقطاع الخاص.

= مادة (٥) :

«مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز عشرين جنيهاً وتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة».

= مادة (٦) :

«ينشر هذا القانون بالجريدة الرسمية».

(١) قدمهما العضوان: أبو العز الحريري وفتحي الوكيل.

١٢٨- العمال الخاضعون لأحكام القانون:

يخضع لأحكام القانون كافة العمال الخاضعين لقانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي (م ١).

راجع في التفصيل بند (٩٠).

ويشترط أن يكون قد مضى على التحاقهم بالعمل سنة على الأقل سابقة على أول يناير سنة ١٩٧٨ تاريخ استحقاق العلاوة، فإذا كان قد مضى على التحاق العامل بالخدمة سنة كاملة قبل صدور القانون ولكن بعد أول يناير سنة ١٩٧٨ فإنه لا يستحق العلاوة كما لا يستحق أي نسبة منها.

ويجوز أن يكون العامل قد قضى مدة السنة سالفة الذكر لذي أكثر من صاحب عمل.

وقد استتنت المادة الثانية من الخضوع لأحكام القانون طوائف العمال الآتية:

(أ) العمال المتدرجين أو المتدربين، نظراً لأنهم في مرحلة التدريب والتمرين ولا يشاركون في الإنتاج.

(ب) عمال الجمعيات الخيرية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، تأسيساً على أن الجمعيات الخيرية هي جمعيات معانة من وزارة الشؤون الاجتماعية ولا تهدف إلى تحقيق الربح^(١).

(ج) عمال المخازن البلدية العاملين بالإنتاج دون غيرهم. وذلك استناداً إلى أن الدولة تسهم في دعم رغيف الخبز البلدي دعماً راعت فيه واستهدفت منه رفع أجور عمال المخازن البلدية بالإنتاج بما يتناسب مع ارتفاع الأسعار في إطار أحكام القوانين الخاصة بغلاء المعيشة والعلوات^(٢).

(١) تقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب.

(٢) تقرير لجنة القوى العامة بمجلس الشعب.

١٢٩- مقدار العلاوة:

مقدار العلاوة ١٥% من الأجر، بحد أقصى ستة جنيهاً شهرياً (م١). فلم يفرق القانون بين العمال في مقدار العلاوة على أساس حالتهم الاجتماعية أو موقعهم من العملية الإنتاجية.

١٣٠- تاريخ سريان العلاوة:

تسرى العلاوة اعتباراً من أول يناير سنة ١٩٧٨ (م١)، فإذا كان العامل يتقاضى أجره مشاهرة فإنه يستحق العلاوة ابتداء من شهر يناير سنة ١٩٧٨.

١٣١- الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة:

الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة هو الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي في ٣١/١٢/١٩٧٧ (م٢). وقد أوضحت عناصر هذا الأجر المادة (٥/ط) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي (معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ والقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠). راجع في التفصيل بند (١٠٥).

١٣٢- حالة اشتغال العامل لدي أكثر من صاحب عمل:

راجع بند (٩٤).

١٣٣- عدم استهلاك العلاوة:

راجع بند (٩٥).

١٣٤- عدم الإخلال بأي نظام خاص أكثر سخاء:

راجع بند (٩٧).

١٣٥- عقوبة مخالفة القانون :

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهاً ولا تجاوز عشرين جنيهاً وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة (م٥).

(راجع تفصيلات أخرى ببند ٩٨).



خامساً: القانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠

في شأن تقرير علاوة استثنائية

بالقطاع الخاص^(١)

١٣٦- دواعي تقرير هذه العلاوة:

منح العاملون بالقطاع الخاص هذه العلاوة باعتبارها إعانة غلاء معيشة،

(١) الجريدة الرسمية في ١٠ يولية سنة ١٩٨٠ العدد ٢٨ (تابع). ونصوص هذا القانون كالتالي:

مادة (١):

«يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذين مضت سنة على الأقل على التحاقهم بالعمل حتى أول مايو سنة ١٩٨٠ - واعتباراً من هذا التاريخ - علاوة استثنائية بنسبة ١٠% من الأجر وبعد أقصى قدره عشرة جنيهات شهرياً».

ولا يسرى حكم الفقرة السابقة على العمال المتدرجين أو المتدربين».

مادة (٢):

«يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي في أول يناير سنة ١٩٨٠».

مادة (٣):

«استثناء من حكم المادة ١٣١ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تدخل قيمة العلاوة المشار إليها في المادة الأولى في الأجور التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمين الاجتماعي وذلك اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٨٠».

مادة (٤):

«تتحمل الخزنة العامة بالأعباء المالية الناشئة عن تنفيذ المادة الأولى من هذا القانون والزيادة في حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين الاجتماعي المقررة»

استناداً إلى ما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون من أنه: «مما لاشك فيه أن ارتفاع الأسعار العالمية ينعكس أثره على مستويات الأسعار بمصر، الأمر الذي أدركته القيادة السياسية بوعيتها العميق لمشاكل الجماهير وبحسها الدقيق لنبضات القواعد العريضة لأبناء الشعب، فأصدرت تعليمات لمنح إعانة غلاء المعيشة للعاملين بالقطاع العام والحكومي، وتوحيداً للمعاملة بين العاملين في قطاعات العمل الثلاث، وتأكيداً لمبادئ المساواة بين جميع العاملين، وهو المبدأ الذي حرصت عليه الدولة باستمرار فمن المقترح منح العاملين بالقطاع الخاص علاوة استثنائية لمواجهة أعباء المعيشة».

= بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالنسبة للعاملين بالجمعيات والمؤسسات الخاصة الخاضعة لأحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الخاضعة لأحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الصادرة بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ والخاضعة لإشراف وزارة الشؤون الاجتماعية، وكذلك بالنسبة للعاملين بالهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة الخاضعة لأحكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة».

مادة (٥):

«يستحق العامل العلاوة الاستثنائية المقررة بمقتضى هذا القانون أو أية زيادة في الأجر تكون قد منحت له لمواجهة أعباء المعيشة أيهما أكثر فائدة له. وإذا كانت هذه الزيادة في الأجر تزيد على العلاوة الاستثنائية المقررة بمقتضى هذا القانون فيدخل ضمن الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي طبقاً لحكم المادة السابقة مقدار العلاوة الاستثنائية فقط».

مادة (٦):

«مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تجاوز خمسين جنيهاً وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة».

مادة (٧):

«ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية».

١٣٧- العمال الخاضعون لأحكام القانون :

يخضع لأحكام هذا القانون كافة العمال الذين يسري عليهم أحكام قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (م ١) - راجع في التفصيل بند (٩٠). ويشترط أن يمضي على التحاقهم بالعمل حتى أول مايو سنة ١٩٨٠ سنة على الأقل فإذا مضى على التحاق العامل بالخدمة سنة كاملة قبل صدور القانون ولكن بعد أول مايو سنة ١٩٨٠ فإنه لا يستحق العلاوة كما لا يستحق أي نسبة منها. ويجوز أن يمضي العامل مدة السنة المذكورة لدي أكثر من صاحب عمل. وقد استثنت الفقرة الثانية من المادة من الخضوع لأحكام القانون العمال المتدرجين أو المتدربين، وذلك لعدم إسهامهم إسهاماً فعالاً في العملية الإنتاجية.

١٣٨- مقدار العلاوة :

مقدار العلاوة ١٠% من الأجر وبعد أقصى قدره عشرة جنيهاً شهرياً وذلك بالنسبة لكافة العمال الذين تسري عليهم أحكام القانون. لأن القانون لم يفرق بين العمال في مقدار العلاوة على أساس حالتهم الاجتماعية أو موقعهم من الإنتاج.

وفي هذا يقول تقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب عن مشروع القانون.

«ويقضي المشروع بقانون المعروض بمنح العاملين.. وبغض النظر عن موقع كل عامل في العملية الإنتاجية أو الخدمية وما يحصل عليه من أجر».

١٣٩- تاريخ سريان القانون :

يسري القانون اعتباراً من أول شهر مايو سنة ١٩٨٠ (م ١)، فإذا كان العامل يتقاضى أجره مشاهرة فإن القانون يسري بالنسبة له ابتداء من أجر شهر مايو سنة ١٩٨٠.

١٤٠- الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة:

الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة، هو الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي في أول يناير سنة ١٩٨٠، وذلك توحيداً للمعيار الذي تحسب على أساسه العلاوة^(١).

وقد أوضحت هذا الأجر المادة (٥٥) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ والقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠.

راجع في التفصيل بند (١٠٥).

١٤١- دخول العلاوة في الأجور التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمين الاجتماعي:

رغبة من المشرع في أن يشمل التأمين العلاوة المقررة بمقتضى هذا القانون^(٢)، نص في المادة الثالثة من القانون على دخول قيمة العلاوة في الأجور التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمين الاجتماعي اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٨٠.

١٤٢- استحقاق العامل العلاوة أو أي زيادة أخرى، أيهما أفضل:

لوحظ أن بعض منشآت القطاع الخاص قد قامت بمنح العاملين بها علاوة لمواجهة أعباء المعيشة أسوأ بالعاملين بالحكومة والقطاع العام، ولذلك نصت الفقرة الأولى من المادة الخامسة على أن يستحق العامل العلاوة الاستثنائية المقررة بمقتضى هذا القانون أو أية زيادة في الأجر تكون قد منحت له لمواجهة أعباء المعيشة أيهما أكثر سخاء له.

(راجع تفصيلات أخرى في بند ٩٧).

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون.

(٢) المذكرة الإيضاحية للقانون.

وفي حالة ما إذا كانت الزيادة التي يحصل عليها العامل بمقتضى نظام خاص تزيد على العلاوة التي يقررها القانون، فقد حرص المشرع على عدم دخول ما يزيد على مقدار العلاوة ضمن الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي وذلك حرصاً على عدم إرهاق العامل باقتطاع جزء كبير من هذه الزيادة (م ٢/٥).

١٤٣- تحمل الخزنة العامة ببعض الأعباء المالية الناشئة عن تطبيق القانون:

أضافت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب عند مناقشتها مشروع القانون نص المادة الرابعة منه التي تقضي بأن تتحمل الخزنة العامة بالأعباء المالية الناشئة عن تنفيذ المادة الأولى من هذا القانون (الخاصة بتقرير العلاوة) والزيادة في حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين الاجتماعي المقررة بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥)، بالنسبة للعاملين بالجمعيات والمؤسسات الخاصة الخاضعة لأحكام قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة الصادر بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ والخاضعة لإشراف وزارة الشؤون الاجتماعية، وكذلك بالنسبة للعاملين بالهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة الخاضعة لأحكام القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون الهيئات الأهلية لرعاية الشباب والرياضة.

ومعنى ذلك أن الخزنة العامة ستتحمل بدلاً من صاحب العمل العلاوة المستحقة للعاملين بالجهات المذكورة، وكذلك الزيادة في حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين الاجتماعي طبقاً للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، نتيجة ما نصت عليه المادة الثالثة من القانون ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ من دخول قيمة العلاوة في الأجور التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمين الاجتماعي.

وقد حدا لجنة القوى العاملة إلى ذلك، ما هو معروف من أن الجهات المذكورة لا تحقق فائضاً نتيجة لمباشرة نشاطها، وعدم رغبتها في تحميلها بأعباء مالية إضافية نتيجة تقرير العلاوة للسبب المذكور^(١).

١٤٤- حالة اشتغال العامل لدي أكثر من صاحب عمل:

راجع بند (٩٤).

١٤٥- عدم استهلاك العلاوة:

راجع بند (٩٥).

١٤٦- عقوبة مخالفة القانون:

يعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام القانون بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهاً ولا تتجاوز خمسين جنيهاً. وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة (م ٦).
راجع أيضاً بند (٩٨).



(١) تقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب.

سادساً: قرار المجلس القومي للأجور

الصادر بتاريخ ٢٠١١/١٠/٢ بجعل العلاوة الدورية بنسبة (٧٪)

بتاريخ ٢٠١١/١٠/٢ قرار المجلس القومي للأجور بأن تكون العلاوة الدورية بنسبة (٧٪) من الأجر الأساسي الذي يحتسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية كما أقرها قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ وذلك اعتباراً من ٢٠١٢/١/١.

٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب

العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل

١٤٧- المقصود بالامتيازات العينية:

عبرت المادة الأولى ج/٤ عن هذه الامتيازات بقولها «المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل».

وكانت المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمادة الثالثة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تعبران عنها بـ «الامتيازات العينية»^(١).

وعلى ذلك فإنه إذا التزم صاحب العمل بالإضافة إلى أجر العامل نقداً إعطائه ميزات عينية كانت هذه الميزات جزءاً من الأجر وتأخذ حكمه، فليس من الضروري أن يكون الأجر نقداً - وإن كان ذلك هو الغالب - وإنما يجوز أن يكون الأجر أي مال آخر، مقدمة غير نقدية أو منفعة، كما يجوز أن يكون الأجر في جزء منه نقوداً وفي الجزء الآخر مقدمة غير نقدية أو منفعة، كأن يقدم إلى العامل فوق أجره النقدي كساء أو يقرر له مسكناً أو سيارة لتقلاته.

(١) وتنص المادة ٣/٦٨٤ مدني على أنه: «يجوز في بعض الصناعات كصناعة

الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبه وما يتناوله من طعام».

وهذه الميزات العينية لا جدال في أنها تعتبر جزءاً من الأجر وفقاً للقواعد العامة^(١).

والقانون الجديد بإيراده عبارة (المزايا العينية) صحح خطأ شاب القانونين رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ٩١ لسنة ١٩٥٩ إذ أطلقاً تسمية (الامتيازات العينية). ذلك أن التقدمة غير النقدية تعتبر (ميزة) وليست امتيازاً، فالامتياز له في نظرية التأمين العيني معنى مختلف تماماً، ولا علاقة له بالأجور^(٢).

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«البذل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطى للعامل عوضاً عن نفقات تكبدها في سبيل تنفيذ عمله فلا فيعتبر على هذا الوضع جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، وكان من المقرر أن الميزة العينية تؤدي عينا لا نقداً، ويلزم لاعتبارها أجراً أن يكون صاحب العمل ملزماً

(١) يصرح السيد/ أحمد العماوي وزير القوى العاملة والهجرة حال مناقشة المادة بمجلس الشورى فقد قال:

«المزايا التي يلتزم بها صاحب العمل لا توجد بها مشكلة، لكن هناك مزايا دون ذلك، وعلى سبيل المثال، لا يحتم القانون أو اللوائح صاحب عمل معين أن يقدم مثلاً وجبة غذائية لها شروط وهو يقدمها فعلاً للعامل، إذن من حق العامل أن تحسب له مادام قد قدمها ولها صفة الثبات وصفة كذا وكذا.. الواردة في المادة أيضاً، هذا هو المقصود، فإذا استفاد العامل بميزة معينة من صاحب العمل يجب أن تستمر هذه الميزة دون إلغائها، هذا ما يقصد بها «مضبطة مجلس الشورى - دور الانعقاد العادي الثاني والعشرون - الجلسة ٢٩ صباح يوم الأحد ٢٠٠٢/٣/١٠ ص ٢٤».

(٢) جمال زكي ص ٣٦٨ وما بعدها.

بتوفيرها للعامل لقاء عمله، وأن البديل النقدي لا يعد ميزة عينية، وأن صرفه لا يغير من طبيعته أو يبديل من غايته، ومن ثم فإن البديل محل التداعي لا يعد أجراً ولا يكون للمطعون ضدهم الحق في اقتضائه بعد نقلهم إلى الشركة الطاعنة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون، وأخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ١٢٤٨ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢ - ذات المعنى طعن رقم ١٠٤٠ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٢/٣)

وقد اشترطت المادة في المزايا العينية ألا تستلزمها مقتضيات العمل، أي بآلا تكون من الأدوات اللازمة لمباشرة العامل عمله، أو من الأشياء التي يؤديها صاحب العمل للعامل لتمكينه من أداء عمله وإنجازه. إلا أنها يجب أن تقدم للعامل لقاء عمله لا أن تقدم له تبرعاً، أو مقابل أجر أو ثمن يدفعه العامل، أيأ كان قدره أو مناسبته مع التكاليف الفعلية للميزة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك أنه لما كانت الميزات العينية التي تصرف للعامل لا تعد أجراً في مفهوم الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - الذي يحكم واقعة الدعوى - ولا تأخذ حكم الأجر إلا إذا كان صاحب العمل ملزماً بأن يوفرها للعامل مقابل عمله أما تلك التي يؤديها صاحب العمل للعامل لتمكينه من أداء عمله وإنجازه فلا تعتبر أجراً ولا تأخذ حكمه، وكانت ميزة المأكل والمسكن المنصوص عليها في المادة ٣١ من نظام الشركة المطعون ضدها قد تقررت للعاملين بفنادق الشركة بسبب طبيعة العمل في هذه الفنادق وما تتطلبه من استمرار وجودهم في أماكن عملهم لتلبية طلبات النزلاء التي لا تنقطع فإن هذه الميزة لا تعد أجراً ولا تكسب حقاً لأنها لا تصرف لهؤلاء العاملين مقابل العمل وإنما تؤدي إليهم لتمكينهم من أدائه

على الوجه الأكمل ولا يحق لغيرهم اقتضاؤها، ولا ينال من ذلك النص في قرار رئيس مجلس إدارة الشركة المطعون ضدها رقم ١٦٢ لسنة ١٩٦٨ على اعتبار الميزات التي كان يتمتع بها العاملون بالشركة قبل يوم ١٩/١٢/١٩٦٢ جزءاً من الأجر لأن ذلك لا يغير من طبيعة تلك الميزة. لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن كان يعمل بفندق ووتر بالاس بالأقصر حيث كان يتمتع بميزة المأكل والمسكن في صدر القرار الجمهوري رقم ١٠٨٠ لسنة ١٩٦٨ في ١٩٦٨/٧/٣ بتعيينه مديراً عاماً لشئون فنادق الشركة وعضواً لمجلس إدارتها بالقاهرة وانتهى بذلك عمله بالفنادق ومن ثم فإن حقه في اقتضاء تلك الميزة أو المقابل النقدي لها يكون قد زال اعتباراً من ذلك التاريخ بزوال سببه وكان لا يقبل من الطاعن التحدي في هذا الخصوص بالحكم الصادر في النزاع رقم ٣١ لسنة ١٩٦٦ تحكيم القاهرة طالما أنه لم يقدم صورة رسمية من هذا الحكم، فإن النعي على الحكم المطعون فيه بهذا السبب يكون في غير محله».

(طعن رقم ١٠٩٨ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٣/١/١٧)

(٣) لما كان وصف الأجر لا يلحق جميع الميزات العينية التي يحصل عليها العامل وإنما يشترط لاعتبار الميزة العينية أجراً أن يكون صاحب العمل ملزماً بصرفها للعامل لا متبرعاً ومناطق كونها كذلك أن تستلزمها مقتضيات عمله فتضحى ضرورة لأدائه أما تلك التي تقدم له لتمكينه من أداء عمله على الوجه الأكمل فلا تعتبر ميزة عينية في مدلول الأجر ومؤدى ذلك أنه لا يعتبر من قبيل الأجر السيارة التي تخصص للعامل لاستعمالها في أداء العمل وإنجازه وإذ كان الثابت في الدعوى أن المطعون ضده استلم السيارة موضوع النزاع بتاريخ ١/١٢/١٩٨٤ في ظل العمل بأحكام لائحة تنظيم استعمال سيارات الشركة الطاعنة رقم ٢ لسنة ١٩٨٤ والتي تضمنت النص على أن يكون استخدام المرخص له للسيارة لمدة إهلاكها بالكامل وهي

خمس سنوات وفي نهاية تلك المدة يحق للعامل المخصص له السيارة تملكها ثم قامت الشركة الطاعنة بتاريخ ١٤/٥/١٩٨٨ بإلغاء نظام تملك السيارات للعاملين لديها قبل أن ينشأ للمطعون ضده الحق في تملك السيارة بانقضاء خمس سنوات على تاريخ استلامها فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بأحقية المطعون ضده في تملك السيارة موضوع النزاع على سند من أن القرار رقم ٢ لسنة ١٩٨٤ يعتبر متمماً لعقد العمل ولا يجوز التحلل منه دون مبرر قانوني فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وشابه الفساد في الاستدلال».

(طن رقم ٤٣٨٢ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٢/١٢/٢٤)

١٤٨- أمثلة لما لا يعتبر من قبيل الميزات العينية:

(١) الملابس الخاصة التي تمنح للعمال لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللازم.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(أ) إذا كان وصف الأجر لا يلحق جميع الميزات العينية التي يحصل عليها العامل، وإنما يشترط لاعتبار الميزة العينية أجراً أن يكون صاحب العمل ملزماً بها للعامل لا متبرعاً ومناطق كونها كذلك أن تستلزمها مقتضيات عمله فتضحى ضرورية لأدائه، ومؤدى ذلك بطريق اللزوم أنه لا يعتبر من قبيل الأجر الملابس الخاصة التي تمنح للعامل لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء أو توحيد الزي بين العمال. لما كان ذلك وكان القرار المطعون فيه لم يبين السند القانوني لقضائه بأحقية سائق سيارات النقل بالشركة الطاعنة في الملابس الخاصة موضوع التداعي ولم يحقق عناصر هذه الأحقية فلم يعرض لما إذا كانت هذه الملابس قد استكملت شروط الميزة العينية أو افتقدتها وما إذا كانت ضرورية لأداء عمل هؤلاء السائقين أو أنها ليست كذلك، وكان يتعين على القرار أن يقول

كلمته في هذه المسائل القانونية، ولا يغني عن ذلك إحالته إلى تقرير الخبير الذي تقتصر مهمته على تحقيق الواقع في الدعوى وإبداء الرأي في المسائل الفنية التي يصعب على القاضي استقصاء كنهها بنفسه، ولما كان القرار قد أعجز بذلك محكمة النقض عن ممارسة وظيفتها في مراقبة صحة تطبيقه القانون، فإنه يكون مشوباً بالخطأ في تطبيق القانون والقصور».

(طعن رقم ٦٢٠ لسنة ٤٣ ق ١/٣/١٩٨٠)

(ب) «لا تعد الميزات العينية التي تصرف للعامل أجراً في مفهوم الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ولا تأخذ حكم الأجر إلا إذا كان صاحب العمل ملزماً بأن يوفرها للعامل مقابل عمله، أما تلك التي يؤديها صاحب العمل للعامل لتمكينه من أداء عمله وإنجازه فلا تعتبر أجراً ولا تأخذ حكمه، ومؤدى ذلك أنه لا يعتبر من الأجر الملابس الخاصة التي تمنح للعامل لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء أو بقصد توحيد الزي بين العمال».

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩/١٢/١٩٨٣ - غير منشور)

(ج) الميزة العينية التي يحصل عليها العامل اعتباراً أجراً. شرطه. منح العامل ملابس خاصة لارتدائها أثناء العمل لا تعتبر من قبيل الأجر».

(طعن رقم ٤١٨٦ لسنة ٦٤ ق جلسة ١١/٧/١٩٩٩)

وإذا كان إعطاء الملابس للعمال بقصد ارتدائها أثناء العمل للظهور بالمظهر اللائم، فالأصل أن يقصر هذا الإعطاء على العمال المتصلين بالعملاء وحدهم كالفراشين والسفريجية في الفنادق.

أما إذا كان صاحب العمل يعطي العمال ملابس عادية يستعملونها في حياتهم الخاصة، فإنه يمكن اعتبار هذه الملابس ميزة عينية للعامل تمثل جزءاً من المقابل المستحق له عن عمله، ولو ارتداها العامل أثناء العمل، طالما أن العمل لا يتطلب زياً خاصاً^(١).

(١) حسن كيره ص ٣٩٧.

(٢) السيارة التي يستخدمها العامل في تنقلاته الخاصة بالأعمال الموكولة إليه، لأنها تعتبر من الأدوات العينية اللازمة لإنجاز العمل.

أما إذا كان مرخصاً للعامل باستعمال السيارة في تنقلاته الشخصية بجانب تنقلاته الخاصة بالعمل. فعندئذ تضاف قيمة هذا الاستعمال الشخصي إلى أجره، وتعتبر ميزة عينية في حدود هذه القيمة.

(راجع طعن رقم ٣٨٢ ق جلسة ١٩٩٢/١٢/٢٤ - المنشور بالبند السابق)

(٣) ما يعطيه صاحب العمل للعامل من مسكن أو غذاء مقابل مبلغ من النقود أيا كان مقداره أو مناسبته مع تكلفته الفعلية.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(أ) «... ذلك أن ما يعطيه صاحب العمل للعامل من سكن أو غذاء لا يعتبر ميزة عينية تأخذ حكم الأجر - وفقاً لما تقضى به الفقرة الثانية من المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - إلا إذا قدم إليه لقاء عمله، وعلى ذلك فلا يعتبر منها كذلك ما يقدم إليه بمناسبة العمل مقابل مبلغ من النقود - أيا كان مقدار هذا المبلغ ومدى تناسبه مع تكلفتها الفعلية، ولما كان الثابت في الدعوى أن الطاعن كان يحصل على السكن والغذاء من الشركة المطعون ضدها الأولى نظير مقابل نقدي يؤديه إليها، وليس لقاء عمله فإن أيا منهما لا يعد من قبيل الأجر العيني، ولما كان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر فإنه لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون، وإن كان قد أورد في أسبابه بأن توافر المقابل النقدي أيا كان قدره بالنسبة للسكن باستراحة الشركة والوجبات الغذائية يجعل المطالبة بالفارق بين القيمة الفعلية والقيمة الرمزية فاقداً الأساس قانوناً، فإنه يكون قد تناول بالرد ما أبداه الطاعن من دفاع مفاده أن المقابل النقدي الذي كان يؤديه للشركة لم يكن يتناسب مع التكلفة الفعلية لما كان يحصل عليه من سكن أو غذاء، ويكون النعي عليه بالخطأ في القانون والقصور في التسبيب على غير أساس».

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٦/١٤)

ب) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك لأنه لما كان قد جرى قضاء هذه المحكمة على أن ما يعطيه صاحب العمل للعامل من غذاء لا يعتبر ميزة عينية تأخذ حكم الأجر وفقاً لما تقضي به الفقرة الثانية من المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إلا إذا قدم إليه لقاء عمله، وعلى هذا فلا يعتبر منها كذلك ما يقدم إليه بمناسبة العمل مقابل نقدي أيا كان مقداره ومدى تناسبه مع تكلفتها الفعلية وكان الثابت في الدعوى أن الشركة الطاعنة تمسكت في دفاعها أمام محكمة الموضوع بما ورد بتقرير الخبير من أنها جرت على صرف الوجبة الغذائية بصفة عامة مقابل مبلغ رمزي يدفعه العامل مقابلها ثم أبدلتها الشركة بمبلغ نقدي مقداره ١ جنيه و ٤٠ مليم زيد اعتباراً من يناير ١٩٧٥ إلى مبلغ ١ جنيه و ٥٠٠ مليم مما لا يعتبر معه هذا المقابل من المزايا العينية التي تأخذ حكم الأجر، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن البديل يعد جزءاً من الأجر لصرفه لجميع العاملين بالشركة واكتسب صفة العمومية والثبات والاستمرار ويأخذ حكم الأجر وكان ما أورده الحكم لا يواجه دفاع الطاعنة في هذا الخصوص فإنه يكون فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون مشوباً بالقصور في التسبيب بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ٦١٩ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٤/٤/١٩٨٦ - غير منشور)

٤) السماح بانتقال بعض العمال إلى الشركة بسياراتها دون مقابل أو نظير مقابل، طالما أن الشركة ليست ملزمة أصلاً بذلك.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

أ) «مفاد نص المادة الأولى والفقرة الثانية من المادة الثانية والمادة الثالثة من قرار رئيس الوزراء رقم ٢٦٤٢ لسنة ١٩٦٦ أن المشرع قد وضع قاعدتين في شأن استعمال العاملين بشركات القطاع العام لسيارات الركوب الخاصة

بها أولهما: توجب سداد مقابل شهري ثلاثة جنيهاً لقاء استعمالهم لها من منازلهم إلى مقار أعمالهم ذهاباً وعودة. وثانيهما: يصرح للعاملين بوحدات الإنتاج باستعمال هذه السيارات من أماكن التجمع إلى مقار أعمالهم في الذهاب والإياب بغير مقابل ولما كان الثابت من الأوراق أن سيارة الشركة الطاعنة نقلت المطعون ضدهما - مع باقي العاملين لديها - من مناطق التجمع إلى مكان العمل ذهاباً وإياباً منذ تعيينهما وإنما عدلت عن هذا النظام لقرار رئيس مجلس الوزراء المشار إليه بأن جعلت استعمال السيارة من منازل العاملين إلى مكان العمل ذهاباً وعودة مقابل مبلغ نقدي مقداره ثلاثة جنيهاً، وكان يحق للشركة إجراء هذا التعديل بوصفها صاحبة العمل ومن سلطتها إعادة تنظيم إدارة منشأتها على الوجه الذي تراه كفيلاً بتحقيق مصلحتها مادام انتقال المطعون ضدهما بسياراتها من مناطق التجمع إلى مقر عملهما لا يعتبر ميزة عينية لكونها غير ملزمة أصلاً بتوفيره لهما تبرعاً وافتقاده صفة الدوام والاستقرار، فمن ثم يضحى المطعون ضدهما فاقدي الحق في استرداد المبلغ موضوع التداعي المستقطع من مرتبهما لقاء استعمال سيارة الشركة».

(طعن رقم ٢٢٢ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٧/٣/١٩٧٩)

(ب) «وحيث إن هذا النعي برمته غير سديد، ذلك أنه لما كان النص في المادة الأولى من قرار رئيس الوزراء رقم ٢٦٤٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن استخدام سيارات الركوب الحكومية والقطاع العام - الذي يسري من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية في ٩ من يولييه سنة ١٩٦٦ - على أنه «فيما عدا السادة الوزراء ونوابهم والمحافظين أو من في حكمهم ... واعتباراً من ١/٧/١٩٦٦ يحظر استخدام سيارات الركوب في انتقال العاملين بالحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها من

منزلهم إلى مقر أعمالهم وبالعكس» وفي الفقرة الثانية من المادة الثانية منه على أنه «استثناء من المادة السابقة (أ) (ب) كما يجوز استخدام سيارات الأتوبيس أو ما في حكمها في انتقال مجموعة من العاملين من منازلهم إلى مقر أعمالهم وبالعكس نظير سداد بدل نقدي مقداره ثلاثة جنيهاً» وفي المادة الثالثة من ذلك القرار على أن لا تسري القواعد السابقة على حالات انتقال العاملين بوحدات الإنتاج من أماكن التجمع إلى مقر أعمالهم والعكس مفاده أن المشرع وضع قاعدتين في شأن استعمال العاملين بشركات القطاع العام لسيارات الركوب الخاصة بها - (أولهما) توجب سداد مقابل شهري مقداره ثلاثة جنيهاً لقاء استعمالهم لها من منازلهم إلى مقر أعمالهم ذهاباً وعودة (وثانيهما) تصرح للعاملين بوحدات الإنتاج استعمال هذه السيارات من أماكن التجمع إلى مقر أعمالهم في الذهاب والإياب بغير مقابل. ولما كان الثابت في الدعوى أن الشركة المطعون ضدها تتقل الطاعن بسياراتها من منزله إلى مقر عمله ذهاباً وإياباً، فإنه يلتزم بسداد مبلغ ثلاثة جنيهاً شهرياً لقاء هذا الانتقال، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر، فإن النعي برمته يضحى في غير محله. ولا ينال من ذلك صورة خطاب الشركة المطعون ضدها إلى الطاعن المؤرخ أول أغسطس سنة ١٩٦٦ - المرفقة بحافظته المودعة ملف الطعن - الذي أخطرته فيه بأن قرار رئيس الوزراء يقضي بخصم المبلغ المذكور من مرتبه نظير استعماله سياراتها من منزله إلى المصنع وبالعكس مادام هذا الخطاب لا ينبئ عن أن انتقاله بهذه السيارات على هذا النهج قد توافرت له شروط الميزة العينية بأن كانت الشركة ملزمة أصلاً بتوفيره له وليست متبرعة واستكمل صفة الدوام والاستقرار».

(طعن رقم ٧٤٩ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٢٩)

١٤٩- أمثلة للميزات العينية:

يعتبر من قبيل الميزات العينية ما يأتي:

(١) تحمل صاحب العمل بسكن عماله في بعض مبانيه والتزامه مقابل مصاريف استهلاك المياه.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك لما كانت المادة ٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه «يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات، أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

(١)

(٢) الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة.

(٣) ...» وكان يبين من القرار المطعون فيه أن المطعون ضدها قد التزمت بسكني العاملين بها في بعض مبانيها التي خصصتها لهم وتحملت في الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المباني، وكان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين وعنصراً من عناصر الأجر المنصوص عليه في المادة الثالثة المشار إليها، فإنه لا يجوز للمطعون ضدها أن تحصل مقابل استهلاك المياه من شاغلي هذه المباني، لما في ذلك من مساس بالميزة العينية الممنوحة لهم مما يعد انتقاصاً من أجرهم بالمخالفة للقانون. لما كان ذلك، وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى أن تحصل ثمن استهلاك المياه من العاملين لا يعتبر انتقاصاً لميزة عينية قولاً بأن هذا الانتقاص ضئيل. فإنه يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ٢٣٥ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٣/٣/٣١)

(٢) تخصيص رب العمل سيارات لنقل العاملين من محل إقامتهم إلى مقر عملهم.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«لئن كان قرار رئيس الوزراء رقم ٢٦٤٢ لسنة ١٩٦٦ المعمول به اعتباراً من ١٩٦٦/٧/١ قد ألغى تخصيص سيارات الركوب لانتقال العاملين لغير الوزراء ونوابهم والمحافظين ومن في حكمهم في الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها بين محال إقامتهم ومقر أعمالهم، إلا أن ذلك لا يمنع من أن يؤدي للعامل تعويضاً نقدياً لتلك الميزة بعد استحالة التنفيذ العيني طالما أنها تقرر له كجزء لا ينفصل عن أجره ولا يجوز بالتالي الانتقاص منه، وإذ كان الحكم المطعون فيه قد بنى على نظر خاطئ مخالف لما سبق مؤداه عدم جواز المقابل النقدي عملاً بأحكام قرار رئيس الوزراء المشار إليه وكان الحكم فيما انساق إليه من هذا الخطأ قد حجب نفسه عن البحث فيما دفع به الطاعنون من أن الشركة المطعون ضدها جرت على تخصيص سيارات لهم في تنقلاتهم كميزة عينية بحيث أصبحت حقاً مكتسباً لهم وعنصراً من عناصر أجورهم. فإنه يكون قد خالف القانون وشابه قصور في التسبيب».

(طعن رقم ٢٨٥ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٦/٥/٣٠)

١٥٠- الآثار التي تترتب على اعتبار الميزات العينية جزءاً من الأجر:

١- التزام صاحب العمل بالوفاء بالميزات العينية:

يلتزم صاحب العمل بالوفاء بالميزات العينية إلى العامل، فلا يكون أداؤها متروكاً لتقديره، فإذا استحال عليه بسبب أجنبي الوفاء بها التزم بدفع عوض نقدي عنها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كان يبين من الحكم المطعون فيه أنه بنى قضاءه باستحقاق المطعون ضده الأول ذلك البديل على أن البنك جرى على تخصيص سيارة له في تنقلاته كميزة عينية صارت حقاً مكتسباً له وعنصراً من عناصر أجره، وكان هذا الذي قرره الحكم ليس محل نعي من الطاعن، فإن ما انتهى إليه الحكم من تقرير بديل انتقال للمطعون ضده مقابل حرمانه من استعمال تلك السيارة عن المدة التالية لصدور قرار رئيس الوزراء رقم ٤٦٤٢ لسنة ١٩٦٦ يكون صحيحاً ولا مخالفة فيه للقانون لأن مادام أن هذا القرار قد ألغى تخصيص السيارات للعاملين بالبنك واستحال عليه بذلك تنفيذ التزامه قبل المطعون ضده الأول فإنه يتعين على البنك أن يؤدي له مقابلاً نقدياً لتلك الميزة العينية طالما أنها قد تقررت له كجزء لا ينفصل عن أجره ولا يجوز بالتالي الانتقال منه، ومن ثم يكون النعي على الحكم بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ٥٠٥ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٧٥/٥/٣١)

٢- إضافة قيمة الميزات العينية للأجر عند احتساب حقوق العامل:

تضاف قيمة الميزات العينية التي تعطى للعامل إلى المبلغ النقدي الذي يتقاضاه ليتكون من مجموعهما أجره الذي يعتد به في مراعاة الحد الأدنى للأجر، أو لاحتساب مقابل مهلة الاخطار عند إنهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، وفي حساب القدر الجائز حجزه من الأجر.

وكان الأصل أن يحسب المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل مضافاً إليه قيمة الميزات العينية التي يحصل عليها، إلا أن المشرع خرج على هذا الأصل في القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي، فلم يعتد في تحديد الأجر طبقاً لأحكامه بالميزات العينية التي يحصل عليها العامل (م/٥ط).

(راجع في التفصيل بند ١٠٥).

٣- استحقاق العامل للمزايا العينية طوال فترة وقف عقد العمل :

طالما كان صاحب العمل ملزماً بالأجر النقدي. كحالة عطل المنشأة بسبب راجع إلى صاحب العمل، ما لم يتبين من الظروف أن استحقاق العامل للمزايا العينية مرهون بظروف ما دعت إليها، كالوجود في مكان العمل أو يتطلب أداء متكرراً من رب العمل طوال مدة العقد، كتقديم الطعام أو نقل العامل من مسكنه إلى مكان العمل، فإن صاحب العمل يعفي من أداء هذه الميزة خلال مدة وقف العقد رغم استحقاق الأجر.

(وانظر في الميزة العينية التي لا تقدم إلا مرة واحدة بند (١٥٢)).

١٥١- تقويم الميزات العينية :

إذا لم تكن الميزات العينية التي تمنح للعامل قد قومت في عقد العمل الفردي أو الجماعي، فإن القاضي يقوم بتقويم هذه المزايا عند الخلاف في تقويمها، وذلك طبقاً لعادات المهنة أو الجهة.

١٥٢- الوضع القانوني لمسكن العامل :

أوضحنا فيما تقدم، أنه من الجائز أن تكون الميزة العينية التي تمنح للعامل مسكناً يقيم فيه، فيعتبر المسكن من ملحقات أجره ويستقر الفقه على أنه مادام المسكن قد أعطى للعامل كجزء من مقابل العمل الذي يؤديه دون أن يقتضي صاحب العمل أي أجره، فلا يوجد هناك عقدان، عقد عمل وعقد إيجار وإنما يوجد عقد واحد هو عقد عمل يمثل السكن فيه الأجر العيني إلى جانب الأجر النقدي.

وهذا هو نفس الحال إذا كان صاحب العمل يقتضي من العامل أجره عن المسكن إذا كان ملحوظاً في إيجار المسكن صفة العامل ومنظوراً إلى المسكن باعتباره من توابع ومستلزمات أداء العامل عمله طبقاً لعقد العمل، فحينئذ يقوم ارتباط وثيق بين عقد العمل وعقد الإيجار يجعل الثاني تابعاً للأول، ولو كان

هناك عقدان منفصلان مبرمان بين العامل وصاحب العمل في هذا الفرض هما عقد العمل^(١) وعقد الإيجار.

أما إذا لم تكن صفة العامل ملحوظة في الاعتبار كدافع أساسي لإبرام عقد الإيجار بين العامل وصاحب العمل، فيظل الأصل واجب الأعمال من انفصل عقد العمل عن عقد الإيجار إنفصالاً كاملاً، مما يجعل لكل من العقدين أسباب انتهائه المستقلة، فيظل من حق العامل الاستمرار في البقاء في المسكن رغم انتهاء عقد العمل الذي يربطه بالمؤجر^(٢).

وكان المشروع التمهيدي للقانون المدني يأخذ بالرأي المتقدم، إذ كان ينص في المادة ٩٤٨ منه على أن «يعتبر ما يلتزم به رب العمل للعامل من مأكل وملبس ملحقاتاً بالأجر المتفق عليه، ويزول بزوال الحق في الأجر.. وإذا منح رب العمل عاملاً أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة في ذلك وجب أن ينقضي هذا الحق بانتهاء عقد العمل، ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجرة عن ذلك»، ورغم حذف هذا النص في لجنة المراجعة إلا أن حكمه يظل رغم ذلك واجب الأعمال لأنه تقرير لما تقضي به القواعد العامة.

أما إذا كان عقد إيجار المسكن معقوداً لا بين العامل وصاحب العمل، وإنما بين العامل والغير، فإن الظاهر أن الأصل هو الانفصال بين عقد العمل وعقد الإيجار لاختلاف شخص المؤجر عن شخص صاحب العمل، مما يمكنه معه أن يستمر عقد الإيجار رغم انتهاء عقد العمل.

غير أن هذا الأصل لا يمكن إطلاقه، فقد يبين من الظروف أن صفة العامل كانت ملحوظة في الاعتبار عند إبرام الإيجار، وأن هذا الإبرام لم يكن إلا نتيجة

(١) إيهاب إسماعيل ص ٣١٠ - حسن كيره ص ٤٠٠ - المستشار شوقي المليجي ص ٥٩.

(٢) حسن كيره ص ٤٠١.

اتفاق أولي بين المؤجر وبين صاحب العمل نظراً لما يقوم بينهما عادة من صلات، كما إذا كان المؤجر شركة وليدة من شركة أصيلة هي منشأة صاحب العمل، على قيام الأول بتأجير ما يملك من مساكن لعمال الثاني، فيكون من الواجب حينئذ الربط بين عقد الإيجار وعقد العمل رغم اختلاف شخص المؤجر عن شخص صاحب العمل والقول بالتالي بوجوب انتهاء عقد الإيجار تبعاً لانتهاء عقد العمل^(١).

١٥٣- أثر وقف عقد العمل على حق العامل في شغل المسكن :

إذا كان شغل العامل للمسكن على أساس أن ذلك ميزة عينية ملحقة بأجره. ثم أوقف عقد العمل فإن حق العامل في الاستمرار في شغل المسكن يظل قائماً، إذا كان للعامل الحق في تقاضي أجره خلال مدة الوقف.

كما ذهب الفقه والقضاء إلى استمرار حق العامل في شغل المسكن في مدة الوقف، إذا لم يكن للعامل الحق في تقاضي أجره في خلال هذه الفترة أيضاً، استناداً إلا أنه إذا كانت الميزة العينية لا تقدم من صاحب العمل إلى العامل إلا مرة واحدة، وتستمر استفادة العامل بها دون تدخل جديد أو أداء متكرر من صاحب العمل، كما هو الحال في المسكن، فإن هذه الميزة تستمر بالرغم من وقف العقد وإعفاء صاحب العمل مؤقتاً من دفع الأجر^(٢).

(١) حسن كيره ص ٤٠١ وما بعدها.

(٢) لبيب شنب ص ٣٢٩ - شوقي المليجي ص ٥٨ - تحكيم القاهرة في ١١/٣/١٩٦٠ مدونة الفكهاني الدورية ١٣٣/٧٧ - وقد علل البعض استمرار استفادة العامل من المسكن في هذه الحالة، ببقائه ملتزماً قبل رب العمل ببعض التزامات قانونية كعدم إفشاء الأسرار وبالعودة إلى العمل عند انتهاء الوقف - ياماجوشي ص ١١٥ - ١١٦ مشار إليه في لبيب شنب ص ٣٧٩ الهامش - وقارن جمال زكي ص ٣٧٩، إذ يذهب إلى أن حق العامل في شغل المسكن يقف في هذه الحالة تبعاً لوقف العقد، ويكون تركه فيه خلال مدة وقفه تسامحاً من صاحب العمل لاعتبارات =

١٥٤- التزام العامل برد المسكن إلى رب العمل عند انتهاء العقد :

ينقضي حق العامل في المسكن بانتهاء عقد العمل أياً كان سبب انتهائه، ولو كان الانتهاء نتيجة تعسف صاحب العمل، ولو كان العامل يدفع مقابلاً لسكنه حدد على أساس أجرته القانونية، فإذا كان العقد ذا مدة غير محددة تعين على العامل إخلاء مسكنه في نهاية مهلة الإخطار^(١).

وللعامل الحق في الامتناع عن رد مسكنه قبل الوفاء له ببقية أجره، أو بحقوقه الأخرى المستحقة الأداء. إنما لا يجوز للعامل الدفع بعد تنفيذ التزامه برد المسكن، حتى يستوفي التعويض المستحق له عن فصله فصلاً تعسفياً، لأن مبلغ التعويض غير مستحق الأداء لكونه متنازاعاً فيه أو على الأقل غير محدد المقدار^(٢).

١٥٥- عدم سريان حكم الامتداد القانوني للإيجار على إيجار مسكن العامل :

إذا كان شغل العامل للمسكن بسبب العمل، سواء كان شغله له ميزة عينية بالمفهوم السابق إيضاحه أم على سبيل الإيجار فإنه لا يخضع لأحكام الباب الأول من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ في شأن تأجير وبيع الأماكن وتنظيم العلاقة بين المؤجر والمستأجر المعدل بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨١، وقد

= إنسانية لا تنفيذاً للالتزام في ذمته. أما إذا كان العامل في فترة وقف العقد لا يستحق سوى جزء من أجره، فإنه يبقى شاغلاً للمسكن كله تأسيساً على فكرة عدم القابلية للتجزئة.

(١) جمال زكي ص ٣٧٧.

(٢) وذهب البعض إلى أنه إذا تراخى صاحب العمل في طرد العامل من المسكن إلى ما بعد الحكم للعامل نهائياً بالتعويض عن فصله تعسفياً، كان له الامتناع عن رد المسكن إلى حين الوفاء بالتعويض المحكوم به (جمال زكي ص ٣٧٩).

نصت على ذلك صراحة المادة الثانية من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ بقولها لا تسري أحكام هذا الباب على:

(أ) المساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت وغيرها من المساكن التي تشغل بسبب العمل.

ولذلك فإنه لا يسري على المساكن المذكورة حكم الامتداد القانوني للإيجار المنصوص عليه بالمادة ١٨ من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨١ التي تقضي بأنه «لا يجوز للمؤجر أن يطلب إخلاء المكان ولو انتهت المدة المتفق عليها في العقد إلا لأحد ... الخ».

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ٢٩/٣/١٩٨٠ في الطعن رقم ٥٧٠ لسنة ٤٩ ق بأن:

«النص في المادة ٢ من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦٩ على أنه «لا تسري أحكام هذا الباب على المساكن الملحقة بالمرافق والمنشآت وغيرها من المساكن التي تشغل بسبب العمل» يدل على أن المناط في عدم سريان أحكام الباب الأول في شأن إيجار الأماكن من هذا القانون وطبقاً للنص سالف الذكر هو ثبوت أن تكون السكنى مردها إلى رابطة العمل فإذا انتفت تلك العلة ولم يثبت أن سكنى المكان كانت بسبب العمل حق لمن يدعيها أن يتمسك بالحماية التي أسبغها المشرع على المستأجرين للأماكن المبنية بتدخله بالقوانين الاستثنائية التي أصدرها في شأن تنظيم العلاقة بينهم وبين المؤجرين لهم».

وقد ذهبت محكمة استئناف الإسكندرية (مأمورية دمنهور) في حكمها الصادر بتاريخ ١٩/١٢/١٩٨١ في الاستئناف رقم ٢٥٣ لسنة ٣٧ ق

إلى أن المقصود بلفظ العمل المنصوص عليه في المادة الثانية سالفة الذكر هو العمل الذي يؤديه العامل لخدمة المنشأة سواء كان بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة فقد قضت بأن:

«المقصود بلفظ العمل في هذا الصدد هو العمل الذي يؤديه العامل لخدمة المنشأة سواء كان بطريقة مباشرة نتيجة علاقة عمل تربطه بالمنشأة أو بطريقة غير مباشرة بأن يؤدي خدمة للمنشأة وعمالها تساعدوا على تحقيق أهدافها ولو لم تقم علاقة عمل مباشرة بينه وبين المنشأة وإنما منح حق السكن في مساكنها بمناسبة أداء هذه الخدمة غير المباشرة وذلك متى كانت المنشأة قد استهدفت من إنشاء هذه المساكن ومنح حق السكن فيها التيسير على من يؤدي لها خدمة مباشرة أو غير مباشرة وتوفير قسط من الراحة والطمأنينة لهم في معيشتهم ولم يكن القصد من إنشائها الاستغلال المجرد بتأجيرها لأي شخص دون أي قيد أو اعتبار للأجرة المحددة قانوناً وأنه لو قيل بغير ذلك لفاتت الحكمة من إنشاء هذه المساكن إذ يترتب على تطبيق قانون إيجار الأماكن أن يتمسك كل من منح حق السكن فيها بطلب البقاء عند انتهاء الخدمة المباشرة أو غير المباشرة التي يؤديها للمنشأة الأمر الذي ينجم عنه صعوبة إيجاد مسكن لمن يحل محلهم في أداء هذه الخدمة.. ومن أمثلة من يؤدون خدمة غير مباشرة للمنشأة ضابط الشرطة المعين لحفظ الأمن بها والتابع لوزارة الداخلية إن خصصت له المنشأة سكناً والحكمة في التسوية بين الخدمة المباشرة وغير المباشرة هو ألا يكون من يؤدي خدمة غير مباشرة للمنشأة أفضل حالاً وأكثر حقوقاً ومزايا من عمالهم الذين يؤدون لها الخدمة المباشرة».

١٥٦- اختصاص القضاء المستعجل بطرد العامل من المسكن :

إذا انتهى عقد العمل لأي سبب من الأسباب، وامتنع العامل عن إخلاء المسكن الذي يشغله بسبب العمل، فإن شغله له يضحى بلا سند من القانون ومن قبيل الغصب ويختص القضاء المستعجل إذا توافر شرطاً اختصاصه وهما الاستعجال وعدم المساس بأصل الحق بالقضاء بطرده من المسكن، ويتوافر الاستعجال في هذه الحالة من حاجة رب العمل إلى المسكن سواء لإسكان عامل آخر محل العامل السابق، أو لرغبته في الانتفاع بالمسكن في غرض آخر،

ولا يجوز للعامل دفع الدعوى باستفحال أزمة المساكن، وتعثره في الحصول على مسكن مناسب^(١).

وفي هذا قضت محكمة بندر المحلة الكبرى بأن :

«وحيث إنه من المقرر أنه إذا كان وضع يد المنتفع بالعين لا بناء على عقد إيجار بل بناء على عقد الاستخدام كحالة العامل أو المستخدم الذي يكفل له رب العمل مسكنه في أثناء مدة خدمته، ففي هذه الحالة لا يجوز للمنتفع أن يتمسك بأحكام القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ لأنه ليس مستأجراً للعين وبالتالي فإنه يترتب على فسخ عقد العمل أو انتهائه لأي سبب من الأسباب زوال سبب وضع يد العامل أو المستخدم على العين إذ حقه في المسكن محدود بمرور عقد العمل وينتهي بانتهائه ويعتبر بمثابة غاصب ولا يحق له رفض إخلاء المكان بعد أن انتهت علاقة العمل ويختص قاضي الأمور المستعجلة بطرده منها، ويتوافر الاستعجال من استمرار وضع يده على العين دون سند من القانون وحرمان رب العمل من الانتفاع بها. لما كان ذلك وكان البادي من ظاهر أوراق الدعوى أن المدعي عليه قد شغل المسكن موضوع الدعوى ليس بناء على عقد إيجار بل بناء على عقد استخدامه بالشركة التي يمثلها المدعي باعتبار ذلك ميزة إضافية. ولما كان المدعي عليه قد انتهت علاقته بالشركة بسبب بلوغه سن التقاعد في ١٢/٢٨/١٩٧٨ ولم يجادل المدعي عليه في ذلك، ولم يدفع الدعوى بأي دفع أو دفاع ومن ثم فإن وضع يده على العين اعتباراً من اليوم التالي لبلوغه سن التقاعد يعتبر وضع يد غاصب بعد أن انتهت علاقة العمل بينه وبين الشركة التي يمثلها المدعي بصفته، الأمر الذي يتعين معه إجابة المدعي بصفته إلى طلب طرد المدعي عليه منه».

(الدعوى ١٢٩٤ لسنة ١٩٧٨ مدني مستعجل في ٤ يناير ١٩٧٩ - المؤيد استئنافاً في الدعوى رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ مدني مستعجل مستأنف طنطا في ١٩٨٠/٦/٢٤).

(١) راجع مؤلفنا موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في إيجار وبيع الأماكن الخالية الطبعة الرابعة عشرة سنة ٢٠٠١ ص ١٤٠ وما بعدها.

٥- المنح

١٥٧- المقصود بالمنحة :

عرفت المادة الأولى (ج/٥) المنح بأنها: «هي ما يعطى للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات.

وكانت المادة الأولى فقرة ٥/٣ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تنص في ذلك بقولها «كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقدرة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف عنها».

فالمنحة إذن ٥١٢٢٢٢٢٢٢٢ : هو ما يعطيه صاحب العمل للعمال زيادة على أجورهم المحددة أو المتفق عليها، سواء كان هذا العطاء نقداً أو عيناً، مثل إعطاء بعض شركات الغزل والنسيج عمالها بعض الأقمشة، في مناسبات أو أوقات معينة، كالأعياد أو الزواج أو الولادة أو نهاية السنة المالية للمنشأة، وهذه المنحة ترتبط مباشرة بالكفاءة أو الأمانة في أداء العمل.

والمادة أدخلت في تعريف المنحة المكافأة التي يمنحها صاحب العمل للعمال جزاء أمانته أو كفاءته كما سنرى.

ويشترط أن تكون المنحة من مال صاحب العمل.

وبالترتيب على ما تقدم، قضت محكمة النقض بأن :

«متى كان القرار المطعون فيه (قرار هيئة التحكيم) قد أقام قضاءه بتقريره حق العمال في المنحة على أنه لا خلاف بين الطرفين في قيام الشركة الطاعنة (رب العمل) بصرف المنحة بطريقة مستمرة ومنتظمة وعامة وأن التزام الشركة

بعد ذلك ثابت من إقرارها، في حين جرى دفاع الشركة على أنها لا تقوم بدفع المنحة من مالها ولكن يدفعها صندوق خاص منفصل عنها في إدارته وماليته وشخصيته وأنكرت بذلك قيام الالتزام بالمنحة في ذمتها، فإن القرار المطعون فيه يكون قد تأول دفاع الشركة واستظهره على وضع من شأنه أن يفسد وجه الرأي فيه ومن ثم يكون مشوباً بالقصور والفساد في الاستدلال بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ١٩٢ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٢/٤/٢٥)

وبالبناء على ذلك فإنه يخرج من عداد المنح التي تعتبر صورة من صور الأجر، المنحة التي يصرفها صاحب العمل للنقابة التي تضم عماله بصفتها أصيلة لا وكيلة عنهم، إذ بذلك تكون النقابة هي صاحبة الحق في الحصول عليها وليس العمال، بينما الشرط الأساسي فيما يعتبر أجراً أن يكون للعامل حق شخصي فيه وفي اقتضائه. ولا ينقض ذلك أن يشترط صاحب العمل على النقابة صرف المنحة في الأوجه التي تعود بالنفع على أعضائها العمال، إذ لا يترتب على ذلك تغيير في شخص التعاقد الذي تم التعاقد على صرف المنحة له بصفة أصلية وهو النقابة بوصفها شخصاً اعتبارياً مستقلاً عن أشخاص أعضائها. ولذلك لا يحق لأي من العمال ولا لمجموع منهم مطالبة صاحب العمل بجزء من هذه المنحة، حتى ولو انفصلوا عن النقابة التي كانوا منضمين إليها، إذ ليس لهم قبله حق شخصي فيها يؤسسون عليه هذه المطالبة^(١).

١٥٨- المقصود بالمكافأة:

المقصود بالمكافأة  ،  : هو ما يدفعه صاحب العمل للعمال زيادة على أجورهم المحددة أو المتفق عليها من مقابل نقدي أو عيني، ليس في مناسبة معينة أو وقت معين - وإنما جزاء أمانتهم أو كفاءتهم أو ما شابه ذلك، ومثل

(١) حسن كيره ص ٤٠٦.

ذلك المكافأة التي تعطى للعامل الذي يحقق تقليلاً في نفقات الإنتاج بتوفير في استهلاك المواد الأولية، أو زيادة في الإنتاج، أو تحسيناً في نوعه، أو تعطى له جزاء فرط ضبطه للمواعيد خاصة في منشآت النقل، أو شدة مواظبته على العمل، أو زيادة مؤهلاته الفنية أو إتقانه لغة.

والمكافأة ترتبط بسببها، وتدور مع هذا السبب وجوداً وعدماً، فمكافأة الإنتاج التي تعطى للعامل إذا حقق زيادة في الإنتاج فعلاً، لا تعطى له إذا لم يحقق هذه الزيادة ومن باب أولى إذا لم يباشر العمل أصلاً^(١).

(١) كما يسري ذلك على المكافأة التي تمنح للعامل بسبب الاستقالة أو عند انتهاء الخدمة بصفة عامة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «إذا كان البين من الأوراق وعلى ما سجله الخبير بمحاضر أعماله أن الطاعن كان قد استرشد ببعض زملائه ممن صرفت إليهم منحة نهاية الخدمة وتمسك في صحيفة الاستئناف بأن المطعون ضدها درجت على صرفها لكل موظف تنتهي خدمته لديها حتى أصبحت ملزمة بأدائها وكان الحكم المطعون فيه قد اقتصر في إقامة قضائه برفض هذا الطلب على أنه لم يرد بعقد العمل أو لائحة الشركة نص يقضي بصرف هذه المنحة ودون أن يعرض لدفاع الطاعن السالف بيانه ويرد عليه رغم أنه دفاع جوهري من شأنه لو صح أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى فإنه يكون مشوباً بالقصور».

(طعن رقم ١١٣٧ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٦/١٢/٢٢)

(٢) «مكافأة نهاية الخدمة. ماهيتها. اعتبارها تبرعاً من صاحب العمل. التزامه بصرفها للعامل عند انتهاء خدمته. شرطه. أن تكون مقررة في عقد العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة أو جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة».

(طعن رقم ١١٩٣ لسنة ٦٨ ق - جلسة ١٩٩٩/١٢/٢)

(٣) «المكافأة بسبب الاستقالة. ماهيتها. اعتبارها بحسب الأصل تبرعاً من صاحب =

= العمل. اعتبارها جزءاً من الأجر. شرطه. أن تكون مقررة في عقود العمل أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها).

(طعن رقم ٦٤٨٨ لسنة ٦٢ ق جلسة ٢٠٠٠/٢/٢٧)

٤) «إن الأصل في المكافأة التي تمنح للعامل بسبب استقالته من العمل أن تكون تبرعاً من قبل صاحب العمل لا يلزم بأدائها إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو في لائحة تنظيم العمل أو إذا جرى العرف في المنشأة على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة، وفي غير هذه الحالات يجوز منح المكافأة إذا التقت إرادة كل من العامل وجهة العمل على قيام الأخيرة بدفعها إليه ترغيباً له في ترك العمل، وقد يكون ذلك عن طريق نظام تضعه جهة العمل في الوقت الذي ترى فيه تقليص حجم العمالة لديها وتعلن عنه، ويحدد النظام في هذه الحالة شروط وضوابط صرف هذه المكافأة ومقدارها، لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده انتهت خدمته لدي الطاعنة في ٢٠٠١/٥/٢ بالاستقالة مقابل الحصول على مكافأة محددة طبقاً للنظام الذي وضعته وقدرها أجر شهرين ونصف عن كل سنة من سنوات الخدمة، وصرفت له مبلغ ٢١٩٠٣ جنيهاً عن سنوات خدمته لديها، وأقر المطعون ضده باستلامها مع كافة مستحقاته الأخرى، وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد اعتبر أن نقل المطعون ضده من الشركة المصرية لتعبئة الزجاجات «ببسي كولا» إلى الشركة الطاعنة نقل داخلي في شركات القطاع العام ورتب على ذلك احتساب سنوات الخدمة لدي الشركة المنقول منها ضمن سنوات خدمته التي يصرف عنها مكافأة نهاية الخدمة دون أن يستظهر أحكام نظام المكافأة الذي وضعته الطاعنة، وما إذا كان يسمح بحساب مدد خدمة للعامل لم يكن يعمل خلالها لديها تدخل في حساب المكافأة من عدمه، وخلت الأوراق من أي مستندات تتعلق بهذا النظام وأحكامه فإن الحكم يكون معيباً بالقصور في التسبيب.

(طعن رقم ١٨١٣ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٠٠٥/٤/٣)

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي مردود ذلك لما كان الثابت في الدعوى أن الطاعن لم يكن يباشر العمل بالشركة في الفترة من ١٤/٤/١٩٦٣ حتى ١٦/١١/١٩٦٣ لصدور قرار وزير المواصلات في التاريخ الأول بإبعاده عن العمل وكانت مكافأة الإنتاج ترتبط بالعمل وجوداً وعدماً ولا يتقرر حق العامل فيها إلا إذا باشر العمل فعلاً، فإن الطاعن لا يستحق تلك المكافأة عن الفترة المذكورة، ويكون النعي على الحكم بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ٦٦٤ لسنة ٤١ ق جلسة ١٨/١٢/١٩٧٦)

(٢) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك لأنه لما كان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل ٩١/١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل. أما ملحقات الأجر فمنها مالا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة ليست لها صفة الثبات والاستمرار ومن بينها أجر زيادة الإنتاج الذي تصرفه الشركة لبعض عمالها فوق أجورهم الأصلية والذي لا يعدو أن يكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهي زيادة الإنتاج الفعلي، فإذا باشره العامل استحق هذه المكافأة بمقدار هذه الزيادة أما إذا لم يباشره العامل أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه المكافأة وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، وقضى بإضافة متوسط أجر زيادة الإنتاج التي كان يحصل عليها المطعون ضده عن مدة سابقة إلى أجره الشهري، دون أن يتحقق من مقدار إنتاجه في هذه الفترة ويحدد مقدار المكافأة المستحقة عنه وفق الأسس المتفق عليها في هذا الخصوص، يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه دون ما حاجة إلى بحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٢٢٤ لسنة ٣٩ ق - جلسة ١٣/١/١٩٨٠ - غير منشور)

(٣) «وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك لأن مكافأة الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الاستقرار والثبات، إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل، بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو زيادة الإنتاج على المعدلات المقررة، وبمقدار هذه الزيادة تستحق المكافأة».

(طعن رقم ١٩٧٥ لسنة ٤٩٩ ق جلسة ١٩٨٠/٥/١٨ - غير منشور)

(٤) «الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل. وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابه فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار، وكان الهدف من مكافأة زيادة الإنتاج هو دفع العامل إلى الاجتهاد في العمل فهو لا يستحقها إلا إذا تحقق سببها وهو مباشرته للعمل وزيادة الإنتاج».

(طعن رقم ٥٨٩ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٣/١٢/٤)

(٥) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابه فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها مكافأة الإنتاج التي تهدف إلى إيجاد حافز في العمل وهي لذلك لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو زيادة الإنتاج. لما كان ذلك وكانت المساواة بين عمال صاحب العمل - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قاعدة أساسية ولو لم يجر بها نص في القانون تفرض قواعد العدالة أعمالها إذا ما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم».

(طعن رقم ٧١٦ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٢٣)

«منشور في قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية الجزء السابع للأستاذ عصمت الهواري ص ٧٠ وما بعدها».

والأصل في المنحة أو المكافأة أنها تبرع، غير أنها تكون جزءاً من الأجر في حالتين. وعندئذ يكون صاحب العمل ملزماً بأدائها إلى العمال ولا يخضع مقدارها لتقديره. وهذا ما نعرض له في البنود التالية.

١٥٩- متى تعتبر المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر؟

نصت المادة (١/ج -٥) من القانون الجديد على أنه يعتبر من قبيل الأجر «ما يعطى للعامل علاوة على أجره، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات»^(١).

وعلى هذا تعتبر المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر في حالتين:

١٦٠- الحالة الأولى: إذا كانت المنحة مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل:

والمقصود بالأنظمة الأساسية للعمل هو لائحة العمل أو القرارات التي يصدرها صاحب العمل إلى عماله وهذا ما أخذت به محكمة النقض في قضائها

(١) وقضت المادة ٣/٦٨٣ مدني على أن يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر «كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو مقابل زيادة أعبائه أو ما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية ولوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً» - وظاهر من هذا النص أن يقصر المنحة والمكافأة المقررة في اللائحة أو الجاري بها العرف على عمال الصناعة وحدهم، إذ انه يتكلم عن «لوائح المصنع» و «عمال المصنع»، إلا أن القضاء لم يأخذ - بحق - بظاهر هذه الإصطلاحات وإنما صرفها إلى المعنى الأعم (العمال) بصرف النظر عن هذا الظاهر.

في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي والذي كان يستعمل عبارة (لائحة المنشأة) بدلاً من عبارة (الأنظمة الأساسية للعمل) فذهبت إلى أن:

(١) «الأصل في المنحة أنها تبرع وليست لها صفة الإلزام، إلا أنه يرتفع عنها هذا الوصف وتصبح جزءاً من الأجر متى التزم صاحب العمل بدفعها في عقد العمل أو لائحة المنشأة».

(طعن رقم ٤٣٨ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٦/٢/٢٣)

(طعان ٤٣٦، ٤٣٧ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٦/٢/١٦ - ٤٣٨ لسنة ٣٠ ق

جلسة ١٩٦٤/١/٨)

(طعن ٣٤٧ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٣/٦/١٢)

(طعن رقم ١٥١٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/١٥)

(٢) «الأصل في المكافأة التي تصرف للعامل جزاء أمانته أو كفاءته والمنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٣ من القانون المدني والمادة الثالثة من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩، أن تكون تبرعاً من قبل رب العمل، لا يلزم بأدائها، ولا تعتبر جزءاً من الأجر عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة، إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر».

(طعن رقم ٥٦٥ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٣/٢)

(٣) «إذا كانت المنحة هي مبلغ إضافي يعطى للعامل في مناسبات أو أوقات محددة وتعتبر بحسب الأصل تبرعاً من صاحب العمل فلا يلتزم بصرفها إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة أو إذا جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة».

(طعن رقم ١١٣٧ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٦/١٢/٢٢)

(٤) «المنحة. ماهيتها. اعتبارها بحسب الأصل تبرعاً من صاحب العمل لا يلزم بصرفها ويستقل بتحديد مقدارها. عدها من الأجر إذا التزم بها في عقد

العمل أو بموجب نص في لائحة المنشأة أو جرى العمل على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة».

(طعن رقم ٤١٨٦ لسنة ٦٤ ق جلسة ١٩٩٩/٧/١١)

(طعن رقم ٢٢٦٩ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٨٥/٤/٢٩)

٥) المنحة. ماهيتها. إلزام صاحب العمل بصرفها. شرطه. أن تكون مقررة في عقود العمل أو لائحة المنشأة أو جرى العرف على صرفها بصفة عامة ومستمرة وثابتة. النص في لائحة الشركة على استحقاق العامل منحة ترك الخدمة وحسابها على أساس الأجر الشامل للشهر الأخير. مؤداه. التزامها بالوفاء بها».

(الطعن رقم ٩١١ لسنة ٧٣ ق - جلسة ٢٠٠٤/١٢/١٩)

ويتعين الرجوع إلى العقد أو الأنظمة الأساسية للعمل لتحديد قيمة المنحة أو المكافأة وشروط استحقاقها ومواعيد الوفاء بها، ولا يشترط أن يحدد لها العقد قيمة ثابتة لأن هذا الثبات إنما يشترط توافره عندما يكون مصدر المنحة هي العادة التي جرت بإعطائها لا الاتفاق.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن بمطالعة كشف بيان المنح التي أدتها الشركة لعمالها وموظفيها في السنوات الأخيرة والمقدمة من الشركة.. يبين أنها دأبت من سنة ١٩٤٢ حتى سنة ١٩٥٢ على منح مستخدميها منحة سنوية بحد أدنى هو شهر واحد كما أنها سارت أيضاً على منح عمالها منحة سنوية منذ هذا التاريخ حتى سنة ١٩٥٢ فيما عدا سنتي ١٩٤٦، ١٩٥١ بحد أدنى هو ثلاثة أيام».

وحيث إنه يبين من ذلك أن مبدأ منح الشركة مكافآت سنوية لموظفيها وعمالها كان مقرراً من جانبها وإن اختلفت هذه المكافأة من ناحية القيمة في سنة عنها من أخرى فإذا جاءت الشركة بعد ذلك وأكدت هذا الحق في اتفاق بينها وبين الموظفين والعمال التزمت بمقتضاه أن تصرف لهم هذه المنح والمكافآت

تبعاً لحالتها المالية تعين عليها تنفيذ التزامها وليس لها بعد ذلك أن تتمسك بأن هذه المنحة تعتبر تبرعاً من جانبها لها أن تمنحها أو تمنعها وفقاً لمشيئتها وإرادتها لعدم ثبات هذه المنحة واستقرارها في الماضي إذا أصبح الخلاف بينها وبين العمال حول صفة هذه المنحة منتهياً ومحكوماً بهذا الاتفاق الذي تم بينها وهو قانونهما الذي يحكم العلاقة بينهما وهو اتفاق صحيح وجائز وليس فيه ما يخالف النظام العام فهو منتج لآثاره القانونية ويتعين على الشركة أن تقوم بصرف هذه المنح لموظفيها وعمالها تبعاً لحالتها المالية تنفيذاً لهذا الاتفاق وبما ينبغي من أمانة وثقة بينها وبين المتعاقد معها فإن هي تقاعدت عن الوفاء أو وفّت به متعسفة في استعمال حقها أجبرت على التنفيذ قانوناً.

وهذا الذي أورده القرار المطعون فيه مما يدخل في سلطة محكمة الموضوع متى كان محمولاً على أسباب سائغة كما هو الشأن في خصوص هذا النعي. وأما نعي الطاعنة بأن التزامها بأداء المنح لو صح أنه متروك لتقديرها فإنه يكون إرادياً محضاً فهو مردود بأن القرار قد جعل تقديرها للمنحة مرتبطاً بحالتها المالية كما أنه لا وجه لقول الطاعنة أنه يشترط في المنحة أن تكون ثابتة في تحديدها ذلك أن هذا الثبات إنما يشترط توافره عندما يكون مصدر المنحة العرف الذي جرى بإعطائها وإذ أولت الهيئة عبارة الصلح بأنها تتطوي على إقرار الشركة بحق المستخدمين والعمال في المنحة على أن يكون تقديرها مرتبطاً بحالة الشركة المالية إذ كان ذلك وكانت الهيئة قد قدرتها في ضوء حالتها المالية فإنها لا تكون قد خالفت عبارة الصلح المشار إليه أو انحرفت عن مدلول عباراته.

(طعن رقم ١٣٥ لسنة ٢٦ ق جلسة ٣ يناير ١٩٦٢)

١٦١- الحالة الثانية: جريان العادة على المنحة:

يدخل النص في المنح «ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات». وكانت العادة الأولى (٥/٣) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تدخل في المنح ما «جرى العرف بمنحها».

ومع ذلك كان الراجح فقهاً أنه لا يقصد بالعرف في هذا المجال العرف بمعناه الاصطلاحي [٢٢٢٢]، الذي يتطلب لقيامه توافر ركنين: مادي ومعنوي، إنما يقصد به (العادة الثابتة) في المشروع أو المهنة. وتتوافر هذه (العادة الثابتة) إذا جرت عادة رب العمل على إعطاء عماله المنحة أو المكافأة بحيث أنها لم تعد تعتبر تبرعاً تخضع لمشئنة صاحب العمل أو إرادته أو تقديره، بل أصبحت التزاماً عليه الوفاء به اختياراً أو إجباراً^(١).

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بتاريخ ١٢/٨/١٩٦٠ في الطعن رقم ٥٨٣ لسنة ٢٥ ق بأن:

(١) «متى توافرت عناصر العرف في صرف المنحة أصبحت حقاً مكتسباً للعمال وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم لا يمنع من ذلك

(١) جمال زكي ص ٤٠٢ - شوقي المليجي ص ٦٠ - لبيب شنب ص ٣٣٢ - عبد الودود يحيى ص ٩٣ وما بعدها - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١١١ - وقد أوضح الدكتور جمال زكي أنه لو قصد المشرع العرف بمعناه الاصطلاحي لما أمكن سريان الحكم المذكور إذا فاته وصف العموم بأن لم يشمل الأخذ به، على الأقل أفراد مهنة واحدة - وراجع عكس ذلك حسن كيده ص ٤١١، إذ يرى أن المقصود بالعرف معناه الاصطلاحي، وأن الرأي الذي يفسر العرف بالعادة إنما يخلط بين العموم والشمول رغم أن تحقق العموم لا يستلزم توافر الشمول، فالعرف يوجد مادامت السنة المتبعة عامة ولو لم تكن شاملة، وقد يجد أنصار الرأي المخالف - في رأينا - سنداً لرأيهم في عبارة «حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً» الواردة في نهاية المادة ٣/٣ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهي تفيد استلزام توافر الاعتقاد لدى العمال بأن رب العمل يلتزم بصرف المنحة، وهذا هو الركن المعنوي للعرف «لبيب شنب ص ٣٣٢»، إلا أن هذه العبارة حذفت من نص المادة ٥/١ (المقابلة) من القانونين ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

تحقق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقرار هذا العرف فإذا كان يبين من القرار المطعون فيه أنه ثبت لهيئة التحكيم في دفاع الشركة الطاعنة أنها ظلت تصرف المنحة باستمرار طول عشر سنوات إلى أن أوقفت صرفها في السنة الأخيرة وأن الهيئة انتهت إلى أن العشر سنوات مدة كافية لتكوين العقيدة عند العمال لاعتبار المنحة جزءاً من الأجر، فإن القرار لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(٢) «وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك أن الأصل في المنحة - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنها تبرع ولا تصبح التزاماً يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو في لائحة المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، لما كان الثابت مما حصله الحكم أن الطاعنين لم يجادلوا في أن منحة الشهور الثلاثة التي يطالبون بها لم تقرر في عقد عمل محرر بين مورثهم وبين الجمعية المطعون ضدها بوصفها صاحب عمل ولم يثبت من تقرير الخبير المقدم صورة رسمية منه وفق حافظة مستندات الطاعنين أن ثمة عرفاً جرى على صرفها لجميع العاملين، وكان ما أثبتته الخبير في تقريره في هذا الخصوص نقلاً على لسان ممثل الجمعية المطعون ضدها أنها صرفت تلك المنحة لجميع العاملين سنة ١٩٦١ وهو مالا يثبت جريان عرف بصرفها فإن الحكم إذ انتهى في قضائه إلى رفض طلب مورث الطاعنين لها لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون أو خالف الثابت في الأوراق ويكون النعي عليه بهذا السبب منطوياً على جدل موضوعي لا يقبل إثارته أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ١٥١٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/١٢/١٥)

١٦٢- عدم اعتبار المنحة والمكافأة جزءاً من الأجر إذا نص النظام

الأساسي للعمل على ذلك :

إذا نص النظام الأساسي للعمل على أن المنحة أو المكافأة لا تعتبر ضمن الأجر، فإن هذا النص يؤكد تمسك صاحب العمل بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا التزاماً ومن شأنه أن ينفي جريان العرف بها، ويتعين اعتبارها تبرعاً وليس التزاماً^(١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «الأصل في المنحة أنها تبرع ولا تصبح التزاماً يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر. ومتى كانت لائحة الشركة قد نصت على أنها لا تدخل ضمن الأجر فإن هذا النص يؤكد تمسك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا التزاماً ومن شأنه أن ينفي جريان العرف بها».

(طعن رقم ٤٣٨ لسنة ٣٠ ق ٨ يناير ١٩٦٤)

(١) عكس ذلك جمال زكي ص ٤٠٥ هامش ٣٨ وما بعدها، فيذهب إلى أن تكييف التصرف يحدده القانون لا إرادة أحد طرفيه أو كليهما، وقد أضاف القانون بنصوص صريحة على المنحة تكييف الأجر إذا (جرى العرف بمنحها) فلا يستطيع صاحب العمل أن يخلع عن المنحة هذا التكييف متى توافرت له طبقاً للقانون شروطه وأنه لا حاجة بعد ذلك للقول بأن النص المشار إليه في لائحة الشركة الذي ينكر تكييف الأجر على بعض عناصره يقع باطلاً لمخالفته لنص أمر هو المادة ٣/٣ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (م ١/٦، ٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩)، إذ يكفي لإهمال النص الوارد بلائحة الشركة أن يكون القانون لا الإرادة الفردية مرجع تكييف التصرف.

(٢) «الأصل في المنحة أنها تبرع ولا تصبح التزاماً يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، وإذا نصت لائحة الشركة على أنها لا تدخل ضمن الأجر فإن هذا النص يؤكد تمسك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا التزاماً كما ينفي جريان العرف بها».

(طعن رقم ٣٩٩ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٧/٣/١٩٧٩ - ذات المبدأ طعن رقم

٥٩٤ لسنة ٥٠ جلسة ٧/٦/١٩٨١ غير منشور)

١٦٢- الشروط الواجب توافرها في المنحة أو المكافأة التي تجرى العادة على اعتبارها جزءاً من الأجر:

يشترط النص في المنح أن تتوافر لها صفات العمومية والدوام والثبات ورغم أن هذه الشروط لم يرد النص عليها في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إلا أنها كان مسلماً بها في ظله وتعرض لهذه الشروط فيما يلي:

١- عمومية المنحة أو المكافأة:

يشترط في المنحة أو المكافأة أن تكون عامة. وليس المقصود بعمومية المنحة ضرورة شمولها للمهنة كلها وإنما يكفي أن تصرف المنحة أو المكافأة لكافة العاملين في المنشأة، أو أن تصرف لفئة أو فئات معينة من العمال، كأن تصرف لطائفة العمال المشتغلين في فرع الإنتاج أو لطائفة العمال المتصل عملهم بالجمهور مباشرة، أو لطائفة العمال دون الموظفين^(١).

(١) حسن كيره ص ٤١١ وما بعدها - لبيب شنب ص ٣٣٤ وما بعدها - محمد عمران ص ٢٨٧ وما بعدها.

كذلك يتوافر شرط العمومية بالنسبة للمكافأة إذا كانت تعطى لكل عامل لم يتأخر عن موعد بدء العمل مطلقاً خلال السنة السابقة أو حقق وفراً في استخدام الوقود بلغ قدرأ معيناً^(١).

ويذهب البعض إلى أنه لا يخل بشرط العمومية وضع قواعد منظمة للحرمان من المنحة، كالنص في لائحة النظام الأساسي للعمل في المنشأة على حرمان العامل من المنحة إذا توقع عليه عدد معين من الجزاءات^(٢).

ويبدو أن هذا الرأي يتفق مع اتجاه محكمة النقض التي أجازت النص في لائحة النظام الأساسي للمنشأة على عدم اعتبار المنحة جزءاً من الأجر أصلاً. راجع الحكمين المنشورين ببند (١٦٢).

إنما يختلف شرط عمومية المنحة إذا كان لصاحب العمل حرمان من يشاء من عمال المشروع أو من عمال الطائفة المقررة لها المنحة.

٢- دوام المنحة أو المكافأة:

يجب أن تكون المنحة أو المكافأة دائمة أي مستمرة، ويقصد بذلك أن يطرد دفعها إلى العمال مدة كافية لإثبات أن أمرها لم يعد في يد رب العمل إن شاء أعطاها وإن شاء منعها، إنما أصبح ملزماً بدفعها إلى عماله^(٣).

(١) لبيب شنب ص ٣٢٥.

(٢) وعكس ذلك حلمي مراد ص ٣١٥ - حسن كيره ص ٤١٢ هامش (١) إذ يرى أنه لا يجوز النص على هذا الحرمان في لائحة النظام الأساسي للعمل لأن الفرض هنا أن المنحة قد تقررت بالعرف، فلا تملك لائحة العمل - وهي صادرة عن إرادة صاحب العمل المنفردة - تعديل المستقر من العرف في هذا الشأن، بل لا يجوز ذلك حتى لو كانت المنحة مقررة أصلاً بمقتضى اللائحة لكل عمال المشروع أو لكل عمال طائفة منهم إذ لا يصح تعديل اللائحة بعد ذلك بما يتضمن الحرمان من هذه المنحة في أحوال معينة لأن صاحب العمل إذا كان يملك تعديل اللائحة فهو مقيد بالألا يمس بتلك الحقوق المكتسبة للعمال.

(٣) لبيب شنب ص ٣٣٦ - عمران ص ٢٨٨ وما بعدها.

ولم يحدد القانون المدة الزمنية الكافية للقول باستمرار المنحة أو المكافأة. ومن ثم فإن القاضي هو الذي يستقل بتحديد هذه المدة على ضوء ظروف وملابسات الحال.

وقد جرت هيئات التحكيم على تحديد هذه المدة بخمس سنوات متتالية على الأقل^(١).

(هيئة تحكيم القاهرة ٢٤/٤/١٩٥٥ النزاع رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٤ - مدونة الفكهاني ج ١/١ ص ٥٤٠ وما بعدها - تحكيم المنصورة في ٧/٦/١٩٥٦ النزاع رقم ١٠ لسنة ١٩٥٥ المرجع السابق ص ٥٦٠ وما بعدها - هيئة تحكيم الاسكندرية ٢٧/٣/١٩٦٢ النزاع رقم ٥ لسنة ١٩٦١ موسوعة الهواري ج ٢ قاعدة رقم ٢١٠)^(٢).

وقد أيدت محكمة النقض ما ذهبت إليه هيئات التحكم من اعتبار مدة خمس سنوات كافية لتوافر شروط الاستمرار.

فقد ذهبت بتاريخ ٢١/٣/١٩٨٢ في الطعن رقم ٢٢١ لسنة ٤٦ ق (غير منشور) إلى أن:

«وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك لأنه وإن كانت العمولة تعد من ملحقات الأجر وقد جرى تعريفها - كأصل عام - على أنها لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها،

(١) ويتطلب القضاء الفرنسي مدة أطول، ففي بعض القضايا اعتبر أن مدة ٧ سنوات غير كافية لتكوين هذا الاستمرار.

(٢) وقد رفضت بعض هيئات التحكيم اعتبار مدة أربع سنوات كافية لتكوين العرف الذي يجعل المنحة جزءاً من الأجر (تحكيم القاهرة ١٠/٤/١٩٥٥ النزاع رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٤ الفكهاني ج ١/١ ص ٥٣٩ وما بعدها - ٢٠/٤/١٩٥٥ النزاع رقم ٢٤٠ لسنة ١٩٥٤ المرجع السابق ص ٥٤٥).

والمناطق في استحقاق هذه العمولة هو بمزاولة العمل الذي تقررت من أجله لأنها إنما تدور وجوداً وعدمًا مع أداء هذا العمل ذاته، وكان البين مما قرره الحكم في الدعوى رقم ٦٠٤٥ سنة ١٩٦٩ عمال كلي شمال القاهرة والذي أصبح نهائياً بتأييده في الاستئناف رقم ٣١٥ سنة ٨٨ق القاهرة من أنه «وإذ كان الثابت من تقرير الخبير وما قدم من مستندات أن المدعي.. كان يتقاضى بالإضافة إلى راتبه عمولة ... ثم صارت مبالغ العمولة ١٠٠٠ جنيه سنوياً بصفة مستمرة وثابتة ومنظمة وقد تقاضاها على هذا الأساس منذ سنة ١٩٦١ حتى تاريخ إيقاف صرفها إليه في ١٩٦١/١٢/٢٩ وهو التاريخ الذي تم استدعاؤه فيه إلى المؤسسة لما كان ذلك، فإن المدعي يغدو على حق في مطالبة بالعمولة التي كان يتقاضاها واعتبارها جزءاً لا يتجزأ من أجره الاتفاقي وليس بذي بال بعد ذلك أن يكون ثمة قرار قد صدر من المؤسسة التي يمثلها المدعي عليه بصفته (المطعون ضدها الثانية) لاستدعائه للتحقيق وإبقائه بالإدارة القانونية لتلك المؤسسة منذ يوم ١٩٦٦/١٢/٢٩ حتى الآن إذ أن هذا الإجراء لا يعدو في القانون مسوغاً لامتناع الشركة التي يعمل بها عن إعطائه مستحقاته ولا يبيح لها الاتصال من الآثار القانونية التي يربتها عقد العمل المبرم بينهما.. ويتعين إجابته إلى طلباته»، ولزام ذلك هو التقيد بما قضى به الحكم النهائي من اعتبار العمولة بواقع ١٠٠٠ جنيه سنوياً جزءاً من الأجر بعد أن استبان له دواؤها وثباتها واستقرارها مدة تزيد على خمس سنوات قبل تاريخ وقف صرفها له منذ ١٩٦٦/١٢/٢٩ حتى تاريخ الحكم في ١٩٧٠/٢/١٧ بحجة إبقائه بالإدارة القانونية بالمؤسسة خلال تلك المدة في غير العمل الذي تقرره له هذه العمولة وتبقى لهذا الحكم حجيته المانعة من المجادلة حول تحديد أجر الطاعن في الشركة المنقول منها لقاء عمله. ولا يغير من ذلك كما قرر الحكم نقله أو إبقاؤه في أي عمل آخر بنتلك الشركة خلاف ذلك الذي تقررت له العمولة ابتداء طالما استقرت ودامت وأصبحت بعد ذلك الحكم لا تعد من قبيل ملحقات الأجر غير

الدائمة أو غير الثابتة أو التي تتقيد وجوداً وعدمًا بسببها، ومن ثم فلم يكن للشركة المنقول منها الطاعن (المطعون ضدها الثانية) أن تنفرد بإلغائها على نحو يؤدي إلى تخفيض أجر الطاعن وذلك إعمالاً لأحكام المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي تنص على أنه «يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها وعلى الأخص ٢٠٠٠- كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة السياسية للعمل أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً... الخ».

(أنظر أيضاً نقض طعن رقم ٣٨٦ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٦٠/٢/١١ المنشور بالبند التالي).

٣- ثبات المنحة أو المكافأة:

يقصد بثبات المنحة أو المكافأة، أن تكون قيمة المنحة أو المكافأة محددة بطريقة ثابتة لا تتغير إذ أن ذلك يؤدي إلى القول بانتفاء سلطة رب العمل التقديرية بشأنها، ومثل ذلك أن تحدد المنحة بعشرة جنيهاً كل سنة أو بأجر نصف شهر. بل قيل بأن المنحة تعتبر ثابتة ولو كانت محددة بنسبة معينة من الأرباح عن كل سنة، إنما يشترط أن تكون هذه المنحة أو المكافأة مقدرة وفقاً لاعتبارات موضوعية بغض النظر عن الاعتبارات الشخصية.

أما إذا كانت قيمة المنحة أو المكافأة تتأرجح بين الزيادة والنقصان بطريقة لا يمكن معها القول بأنها خرجت عن سلطة رب العمل التقديرية فإنها لا تعدو أن تكون في هذه الحالة تبرعاً^(١).

ولا يقتضي ثبات المنحة أو المكافأة جمود قيمتها دون طرء أي تعديل عليها، وإنما يكفي لثباتها عدم الانتقاص من قيمتها، سواء كان هذا الانتقاص عابراً أو مستمراً^(١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إنه يبين من القرار المطعون فيه أنه أقيم على «أن الثابت مما قرره العمال أنفسهم أن المنح التي كانت الشركة تصرفها لم تكن ثابتة وقد تذبذبت من ستة شهور إلى شهرين نزولاً بين سنة ١٩٤٢، سنة ١٩٤٨»، وإذن فلا أساس للقول من النقابة في الوقت ذاته بأن المنحة كانت لها صفة الأجر لعموميتها واطراد صرفها وثباتها».

(طعن رقم ٣٨٣ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٨/٤/١٩٥٧)

(٢) «إذا كانت هيئة التحكيم استخلصت من تراوح المكافأة التي صرفتها الشركة لعمالها نهاية كل عام خلال السنوات من ١٩٤٦ إلى ١٩٥١ بين أجر شهر واحد وأجر ثلاثة شهور أن صرف المكافأة لهم على أساس مرتب شهرين في نهاية كل عام لم يجبره العرف، فإن تقريرها أن مكافأة نهاية العام بالقدر الذي يطلبه العمال ليست جزءاً من المرتب يعد تقريراً سائعاً لا مخالفة فيه للقانون، وليس في هذا الذي انتهت إليه تعارض مع تقريرها حق العمال في صرف أجر نصف شهر في كل عيد لاستنادها في هذا الخصوص إلى أن الشركة كانت تصرف مكافأة العيد باطراد وباستمرار وبمقدار ثابت أجر نصف شهر لكل عيد».

(طعن رقم ٣٨٦ لسنة ٢٣ ق - جلسة ١١/٢/١٩٦٠)

(٣) «لما كان ذلك، وكان المنحة التي تعطى للعامل علاوة على الأجر - وفقاً لنص الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٣ من القانون المدني والفقرة الثالثة من

(١) سعيد حبيب ص ١١٤ - مغاوري شاهين ومنير عبد المجيد التنظيم القانوني لعلاقات العمل بالقطاع العام ١٩٦٧ ص ٢٦١.

المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من أجورهم لا تبرعاً، ويتوافر العرف في هذا الخصوص إذا جرى صاحب العمل على إعطاء عماله المنحة بحيث أنها لم تعد تعتبر تبرعاً خاضعاً لإرادته بل أصبحت التزاماً عليه الوفاء به اختياراً أو إجباراً، ويستلزم ذلك توافر عموميتها بكونها لا تخص عاملاً بالذات واستمرارها بدوام دفعها مدة كافية تؤكد أنها ليست معلقة على مشيئة صاحب العمل وثبات قيمتها خلال هذه المدة، ولما كان البين من الأوراق أن الطاعنين تقاضوا عن عام ١٩٦٥ منحة قررها صاحب المصنع محل النزاع باسم منحة إنتاج استثنائية تعادل مرتب شهر نتيجة زيادة أرباحه فيه عن تلك المحققة في السنة السابقة عليه وتقاضوا عن عام ١٩٦٦ منحة إنتاج قدرت بذات القيمة من مندوب الحارس العام على ذات المصنع الذي لم يبين أساس صرفها كما تقرر منحهم عن عام ١٩٦٧ منحة إنتاج تعادل ٥/١٢ من حسابات المصنع عن المنحة الاستثنائية الأولى.

لما كان ما تقدم، فإن المنحة موضوع التداعي تكون - وهي بهذا الوصف على مدى فترة منحها المشار إليها - قد افتقدت الاستمرار والثبات وهما من المقومات اللازمة لاعتبارها جزءاً من الأجر وليست تبرعاً فلا يحق للطاعنين طلب ضمها إلى أجورهم، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه لا يكون قد خالف القانون ... الخ».

(طعن رقم ٧٧ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٥/٣/١٩٨١ - لم ينشر)

(٤) «المنحة. حسابها على أساس الأجر الأساسي للشهر الأخير الذي يستحق للعامل وقت ترك الخدمة».

(الطعن رقم ٦٥٥ لسنة ٧١ ق - جلسة ١٩/١/٢٠٠٣)

غير أنه إذا تعهد صاحب العمل بصرف المنحة أو المكافأة على الأساس المنتقص فحينئذ يلزم بالمنحة بمقتضى هذا التعهد لا بمقتضى العرف^(١). ولذلك لا يعتبر شرط الثبات متخلفاً إذا طرأت زيادة على قيمة المنحة أو المكافأة، لأنه إذا كانت هذه الزيادة عابرة فالمنحة أو المكافأة في قيمتها الأصلية ثابتة وملزمة، أما الزيادة فتكون مجرد تبرع. أما إذا طرأت الزيادة واستمرت المدة الكافية فحينئذ تكون قيمة المنحة أو المكافأة قد زيدت زيادة ملزمة لصاحب العمل. أما إذا تذبذبت قيمة المنحة أو المكافأة بين الزيادة والنقصان، فإن شرط الثبات يضحى متخلفاً، إذ مفاد ذلك أنه لم تتكون بعد العادة الذي يلزم صاحب العمل بالمنحة أو المكافأة وأنه ما يزال حراً في تحديد قيمتها. ولكن إذا أتيح لقيمة المنحة بعد فترة التذبذب هذه أن تثبت على نحو معين وأن يستمر هذا الثبات المدة الكافية، فحينئذ يتحقق شرط الثبات المطلوب ويمكن القول بقيام عادة بالمنحة بهذه القيمة الثابتة^(٢).

(١) وفي هذا ذهبت محكمة النقض بتاريخ ١٨/٤/١٩٧٥ في الطعن رقم ٣٨٣ لسنة ٢٣ق سالفة الذكر، بعد أن نفت توافر العرف بسبب عدم ثبات المنحة نتيجة الإنقاص المستمر في قيمتها بأن «وأما عن تعهد الشركة عن سنة ١٩٤٨، بأن يكون صرف المنحة في المستقبل على اطراد بواقع شهرين على الأقل كل سنة، فقد ورد في مذكرة النقابة نفسها أن العمال احتجوا على إنقاص المنح مما يدل على أن هذا التعهد إنما نشأ عن هذا الاحتجاج وعامل الرغبة من جانب الشركة لدفع آثاره مما قد يضر بمصالحها، ولما كان مفاد هذا الذي أثبتته القرار المطعون فيه أن هناك منحة اعتبرت الشركة ثابتة وتعهدت بصرفها باستمرار وعلى اطراد، وهذه المنحة هي ما يوازي مرتب شهرين سنوياً. وكان القرار المطعون فيه قد رفض الطلب.. الخاص بصرف المنحة بما يعادل مرتب شهرين عن كل سنة، فإنه يكون قد خالف القانون».

(٢) كيره ص ٤١٤ - محمد عمران ص ٢٨٩ وما بعدها - وفي هذا المعنى عبد الودود يحيى ص ١٩٥.

وفي هذه قضت محكمة النقض بتاريخ ١١/٢/١٩٦٠ في الطعن رقم ٣٨٦ لسنة ٢٣ ق بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه يبين من القرار المطعون فيه أنه أقام قضاءه برفض طلب مستخدمي شركة النيل للمنسوجات أحقيتهم في صرف مرتب شهرين كمكافأة في نهاية كل عام على ما جاء به من «أن البيان الوارد بمذكرة الشركة وميزانياتها يدل على أن المكافآت التي كانت تصرف في نهاية السنة لم تكن محددة المقدار، فبدأت بشهر في سنة ١٩٤٦، ثم ثلاثة أشهر سنة ١٩٤٧ ثم شهرين في سنتي ١٩٤٨، ١٩٤٩ ثم ثلاثة أشهر سنة ١٩٥٠ ثم شهر سنة ١٩٥١، مما يدل على أن الشركة لم تكن تصرفها بانتظام حتى يصبح ما ادعاه العمال من أنها أصبحت جزءاً من المرتب يدخل في نطاق المادة ٣/٦٨٣ من القانون المدني» ولما كانت هيئة التحكيم قد استخلصت من ذلك أن صرف المكافأة لمستخدمي الشركة على أساس مرتب شهرين في نهاية كل عام لم يجر به العرف، إذ تراوحت المكافأة خلال السنوات من ١٩٤٦ إلى ١٩٥١ بين أجر شهر واحد وأجر ثلاثة شهور كل عام، لما كان ذلك فإن تقرير هيئة التحكيم بأن مكافأة نهاية العام بالقدر الذي تطلبه الطاعنة ليست جزءاً من المرتب يعد تقريراً سائغاً لا مخالفة فيه للقانون. وليس في هذا الذي انتهى إليه القرار المطعون فيه تعارض مع ما قرره بشأن مكافأة عيدي الفطر والأضحى من تقرير حق مستخدمي الشركة في صرف أجر نصف شهر في كل عيد، وذلك لاستناده في هذا الخصوص إلى أن الشركة كانت تصرف مكافأة العيدين باضطراد وباستمرار وبمقدار ثابت منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٥١ وهو أجر نصف شهر كل عيد.

وحيث إنه لما تقدم يكون الطعن على غير أساس ويتعين رفضه».

١٦٤- إثبات العادة:

إذا ادعى العامل وجود عادة بإعطاء المنحة أو المكافأة كان عليه وفق المادة الأولى من قانون الإثبات عبء إثبات هذه العادة، وإثبات الشروط اللازمة لتوافرها.

ويعتبر قيام العادة أو عدم قيامها مسألة واقع يفصل فيها قاضي الموضوع دون رقابة عليه من محكمة النقض، طالما كان استخلاصه لقيام العادة أو عدم قيامها سائغاً ويؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «متى كان الحكم إذ اعتبر المنحة السنوية جزءاً من أجر العامل وأجرى احتساب مكافأته على هذا الأساس قد استند إلى ما استخلصه من شهادة الشهود وما ثبت من هذه الشهادة من أن رب العمل اعتاد لعدة سنوات صرف المنحة لعماله جميعاً بصفة عامة وعلى أساس نسبة معينة من مرتباتهم وأن هذا الاعتياد أنشأ عرفاً خرج بهذه المنحة من اعتبارها تبرعاً إلى جعلها إلزاماً يضاف إلى أجر العامل الأصلي ويعتبر مكملاً له، ولم يدع رب العمل أمام قضاء الموضوع أنه توقف عن إعطاء عماله المنحة السنوية أو أنه أنقص من قدرها الذي جرى على احتسابه سنوياً على أساس نسبة معينة من مرتباتهم كما أنه لم يوجه أي مطعن فيما اعتبره الحكم عرفاً فإن استخلاص محكمة الموضوع في هذا الصدد هو مما يدخل في حدود سلطتها الموضوعية التي هي بمنأى عن رقابة محكمة النقض متى كان استخلاصها سائغاً ويؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها في خصوصه».

(طعن رقم ٢٥٩ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٥٧/١١/٢٨)

(٢) «متى كان المحكمة قد وجدت في أوراق الدعوى ما يكفي لاقتناعها بالرأي الذي انتهت إليه في شأن المكافأة من أن العرف لم يجر في الشركة

إلا على صرف مكافأة تعادل مرتب شهرين سنوياً دون حاجة إلى إجابة الطاعن - العامل - إلى طلبه بندب خبير لتحقيق قيام عرف مخالف على النحو الذي أثاره في دفاعه فإن النعي على الحكم المطعون فيه بالقصور في التسبب والإخلال بحق الدفاع يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٥٦٥ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢)

(٣) «التحقق من توافر شرائط العرف متروك لقاضي الموضوع وإذا تحقق الحكم المطعون فيه من عدم توافر شرط الاستمرار في أداء المنح حتى استقرت عرفاً وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من الأجر عملاً بأحكام الفقرة الثالثة من كل من المادتين ٦٨٣ من القانون المدني والثالثة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وذلك بأسباب سائغة مستمدة من تقرير الخبير وتؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها، فإن ما يثيره الطاعن في هذا الصدد لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ٣٩٩ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٩/٣/١٧)

١٦٥- المكافأة تدور وجوداً وعدمياً مع سبب استحقاقها :

المكافأة تدور وجوداً وعدمياً مع سبب استحقاقها فإذا كانت تمنح في حالة زيادة الإنتاج فإن العامل لا يستحقها إلا في حالة زيادة الإنتاج بالفعل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٠/٦/٧ في الطعن رقم ٩١٣

لسنة ٤٥ ق بأن :

«وكان الحق في تقاضي مكافأة الإنتاج - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يدور وجوداً وعدمياً مع أداء العمل الذي يحقق زيادة في الإنتاج عن ذلك المعدل، فإذا نقل العامل من العمل الذي تستحق هذه المكافأة بسببه امتنع عليه المطالبة بمتوسط ما كان يتقاضاه منها قبل هذا النقل، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى بأحقية العامل في حساب أجره بما يتضمن

متوسط ما كان يتقاضاه في السنة الأخيرة من مكافأة بعد نقله من العمل الذي كانت تستحق هذه المكافأة بسببه فإن الحكم يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه».

١٦٦- لا يجوز لرب العمل إلغاء المنحة أو المكافأة بإرادته المنفردة؛

إذا توافرت الشروط اللازمة لجريان العادة على المنحة أو المكافأة، فإن صاحب العمل يضحى ملزماً بأدائها إلى عماله. ولا يجوز له إلغاؤها بإرادته المنفردة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ٢٨/١١/١٩٨١ في الطعن رقم ٧٩٢

لسنة ٥٠هـ (غير منشور) بأن :

«المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه: «يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي: - كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته، وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. وإذا كان ما أثبتته الحكم المطعون فيه في مدوناته ورتب عليه قضاءه إنما تتحقق به عناصر العمومية والاستمرار والثبات المكونة للعرف في شأن منح النسبة موضوع النزاع فيكون العرف قد جرى بمنحها للعمال حتى أصبحوا يعتبرونها جزءاً لا يتجزأ من الأجر لا تبرعاً ومن ثم لا يحق لرب العمل إلغاؤها بإرادته المنفردة ... الخ».

(ذات المبدأ الطعن رقم ٧٧ لسنة ٤٤هـ ق جلسة ١٥/٣/١٩٨١ - غير منشور)

١٦٧- لا يجوز لرب العمل إلغاء المنحة أو المكافأة إذا كانت المنشأة لم

تحقق ربحاً أو منيت بخسارة أو شهر إفلاس رب العمل :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«متى توافرت عناصر العرف في صرف المنحة أصبحت حقاً مكتسباً للعمال وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم لا يمنع من ذلك تحقق الخسارة أو انخفاض الربح .. الخ».

(طعن رقم ٥٨٣ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٢/٨/١٩٦٠)

١٦٨- آثار اعتبار المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر :

يترتب على اعتبار المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر عدة نتائج منها:

(١) التزام صاحب العمل بالوفاء بالمنحة أو المكافأة عند تحقق شروطها في الوقت المعين لأدائها، فلا يكون الوفاء بها متروكاً لتقديره.

وقد قضت محكمة النقض بأن :

«منحة نهاية الخدمة وفقاً للائحة الشركة الطاعنة. ماهيتها. سريانها على من تتوافر فيه شروط استحقاقها ويتقدم اختياراً بطلب إنهاء خدمته. مؤداه. عدم صرفها للمطعون ضدهم. علة ذلك. عدم تقدمهم بطلبات للتمتع بهذا النظام».

(الطعن رقم ٣٢٢ لسنة ٧٤ ق - جلسة ٢٠٠٥/٦/٥)

وإذا ترك العامل العمل قبل حلول موعد صرف المنحة أو المكافأة، فإن حقه فيها لا يسقط، بل يستحق جزءاً منها يقدر بنسبة المدة التي قضاها في خدمة رب العمل من السنة الأخيرة التي تستحق عنها المنحة أو المكافأة^(١).

(١) لبيب شنب ص ٣٣٨ - إيهاب إسماعيل ص ٣٢٢ - القاهرة الابتدائية الدعوى

٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ في ١٩٥٥/٥/٢ مدونة الفكهاني ١/١ ص ٥٦١ - الدعوى

١٨٠٣ لسنة ١٩٥٥ في ١٩٥٦/٤/٢٣ المرجع السابق ص ٥٦٢.

(٢) احتساب المنحة أو المكافأة ضمن الأجر، عند احتساب الحد الأدنى للأجر^(١).

(٣) احتساب المنحة أو المكافأة ضمن الأجر الذي يحسب على أساسه التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار، وعن التعسف في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة، أو من العقد ذي المدة المحددة قبل حلول أجله، إذا صدر الإنهاء في الحالتين من صاحب العمل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٨/١٢/١٩٧٦ في الطعن رقم ٦٦٤ لسنة ٤١ ق بأن:

«... وكان ضم هذه المنحة إلى أجر الطاعن وإن كان لا يغير من مقابل الإجازة الذي استحق له لأن الأجر الذي يحسب على أساسه هذا المقابل هو الأجر الثابت الذي يتقاضاه دون اعتبار لما قد يكون له من ملحقات إلا أنه يرتب زيادة بدل مهلة الإنذار المقضى له به كما أن الأجر من عناصر تقدير التعويض ويرتبط به الخ».

(٤) احتساب المنحة أو المكافأة ضمن الأجر الذي تحسب على أساسه مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «إذا كان الحكم قد اعتبر المنحة السنوية التي تمنح للعامل جزءاً من الأجر وقدر مكافأته على هذا الأساس وفقاً لقانون عقد العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ فإنه يكون غير منتج النعي على الحكم بالخطأ في تطبيق القانون...».

(طعن رقم ٢٥٩ لسنة ٢٣ من جلسة ١١/٢٨/١٩٥٧)

(١) جمال زكي ص ٤٠٨ وما بعدها.

(٢) «متى كان الحكم إذ اعتبر المنحة السنوية جزءاً من أجر العامل وأجرى احتساب مكافأته على هذا الأساس قد استند إلى ما استخلصه من شهادة الشهود.. فإن استخلاص محكمة الموضوع في هذا الصدد هو مما يدخل في حدود سلطتها الموضوعية التي هي بمنأى عن رقابة محكمة النقض متى كان استخلاصها سائغاً ويؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها في خصوصه».

(طعن رقم ٢٥٩ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٥٧/١١/٢٨)

(٥) احتساب المنحة أو المكافأة عند تحديد الزيادة في الأجر عن ساعات العمل الإضافية، وفي تعيين مقابل الأجر خلال الإجازة السنوية، إلا إذا كانت المنحة أو المكافأة سنوية، لأنها تمنح - عندئذ - عن السنة كاملة، ومنها مدة الإجازة، وتؤدي إضافتها إلى الأجر لحساب مقابل الإجازة إلى حصول العامل عليها مرتين^(١).

إلا أن محكمة النقض خالفت هذا النظر، وقضت بتاريخ ١٩٧٦/١٢/٢٨ في الطعن رقم ٦٦٤ لسنة ٤١ ق بأن ضمن المنحة إلى أجر العامل لا يغير من مقابل الإجازة الذي استحق له لأن الأجر الذي يحسب على أساسه المقابل هو الأجر الثابت وحده دون ملحقاته.
(الحكم منشور سلفاً في هذا البند).

ثم خرج المشرع على هذا الأثر من آثار اعتبار المنح والمكافآت الجماعية جزءاً من الأجر، في القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي، إذ استبعدت المادة (٥/ط) من عناصر الأجر المنح والمكافآت التشجيعية وبالترتيب على ذلك فإنه طبقاً لهذا القانون لا تدخل المنحة أو المكافأة التشجيعية في تحديد الأجر الذي يحسب على أساسه المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة.
(راجع في التفصيل بند ١٠٥).

٦- البديل

١٦٩- المقصود بالبديل (L' indemnite) :

تنص المادة الأولى - ج/٦ على أن:

«يعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

٦- البديل»

وهذه الصورة من الأجر وإن لم يرد النص عليها في القانونين رقمي ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغيين، إلا أن الفقه والقضاء قد استقرا في ظلها على اعتبار البديل جزءاً من الأجر.

وقد عرفت المادة البديل بأنه:

«ما يعطى للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء

عمله».

وهذا التعريف هو ما يطابق تعريف محكمة النقض للبديل.

إذ عرفت محكمة النقض البديل بأنه :

«البديل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وهو على ذلك الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها ويزول بزوالها».

(طعن رقم ٤٩٧ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٩/٤/٢٨)

(طعن رقم ٣٧٤ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٧٩/١٢/١٥)

(طعن رقم ١٠١ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٠/٦/٨ - غير منشور)

(طعن رقم ١٠٠ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٢/١١/٧ - غير منشور)

(طعن رقم ١٦٠٩ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٢/١٢/١٩ - غير منشور)

- (طعن رقم ٢٦٧ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٤/٣/١٩٨٢ - لم ينشر)
 (طعن رقم ١٤٤٤ لسنة ٤٨ ق جلسة ١١/١٢/١٩٨٣ - لم ينشر)
 (طعن رقم ١٣٧٧ لسنة ٤٩ ق جلسة ٣٠/١٢/١٩٨٥)
 (طعن رقم ١٢٩٦ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٧/٣/١٩٨٦)
 (طعن رقم ١٥٩٣ لسنة ٥١ ق جلسة ٢٦/١٢/١٩٨٨)
 (طعن رقم ٢٠٣٨ لسنة ٥١ ق جلسة ٦/٣/١٩٨٩)
 (طعن رقم ٣٢٨٧ لسنة ٦٠ ق جلسة ٢٥/٣/١٩٩١)
 (طعن رقم ١١٣٧ لسنة ٦٠ ق جلسة ٢٢/١٢/١٩٩٦)

١٧٠- متى يعتبر البديل جزءاً من الأجر؟

يعتبر البديل جزءاً من الأجر في حالتين:

- (١) إذا كان البديل يعطى للعامل لقاء طاقة يبذلها في عمله.
 - (٢) إذا كان البديل يعطى للعامل لقاء مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله.
- أما إذا أعطى البديل للعامل نظير نفقات تكبدها في سبيل تنفيذه لعمله فإنه لا يعتبر جزءاً من الأجر.
- وإذا أعطى رب العمال العامل بدلاً نظير نفقات تكبدها في سبيل تنفيذه لعمله، وكان هذا البديل يزيد عما ينفق عادة في هذا السبيل. فإن هذه الزيادة تعتبر أجراً، لأن الزيادة تكون في الواقع، زيادة مستترة للأجر الأصلي^(١).

وفي هذا قضت المحكمة بأن:

- (١) «وحيث إنه هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كان الثابت في الدعوى أن القرار الصادر بتعيين المطعون ضده مديراً لمكتب عضو مجلس الإدارة المنتدب لشئون التخطيط والمتابعة بالإضافة إلى عمله الأصلي قد نص على منح المطعون ضده مبلغ عشرة جنيهاً شهرياً يضاف إلى أجره الأصلي،

(١) حسن كيره ص ٤٣٢ - لبيب شنب ص ٣٤٥.

بما مؤداه أن هذا المبلغ منح للمطعون ضده لقاء الجهد الذي يبذله في الجمع بين العاملين الأصلي والإضافي وكان البديل الذي يعطى للعامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها. لما كان ذلك وكان قرار تعيين المطعون ضده وإسناد العمل الإضافي إليه قد ألغى في ١٩٦٤/٩/٧، فإن العلة التي من أجلها تقرر صرف هذا البديل للمطعون ضده تكون قد انتفتت بما يمتنع معه استمرار تقاضيه له».

(طعن رقم ٧١٤ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٩/١٢/٩ - غير منشور)

(٢) «وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أنه لما كان يبين من الرجوع إلى الحكم المطعون فيه أنه أقام قضاءه برفض الدعوى على ما ثبت له من تقرير الخبير المنتدب من أن الطاعن كان يتقاضى مقابلًا نقدياً جزاء ما كان يقوم به من جهد في إعداد وتنسيق معرض المطعون ضدها خلال أوقات العمل العادية، وأن ما كان يتقاضاه الطاعن ما قبل هذا الإعداد، هو بدل كان يعطى له لقاء هذا الجهد المبذول، فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره، فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، وكان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى عدم استحقاق الطاعن هذا البديل بعد زوال سببه وتوقف الطاعن عن تنسيق واجهة المعرض المشار إليه، فإنه يكون قد أصاب صحيح القانون ويكون النعي عليه بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ٣٠٥ لسنة ٤٤ ق - جلسة ١٩٨٠/٣/٢)

(٣) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك لأنه لما كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن البديل إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله فلا يعتبر على هذا الوضع جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أدائه

لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه باعتبار بدل الانتقال المقرر للمطعون ضده جزءاً من أجره على قوله «أن الأوراق وتقرير الخبير أوضحت أن البديل أعطى بصفة عامة للعاملين بإدارة التعمير فهو ليس مخصصاً لفئة تنفق مصروفات وتتكد نفقات انتقال دون أخرى»، وعلى ما قرره الحكم الابتدائي في أسبابه «إن الشركة الطاعنة تمنح البديل المشار إليه لجميع العاملين بإدارة التعمير بصفة منتظمة»، وكان هذا الرأي الذي أقام عليه الحكم قضاءه لا يواجه التفرقة بين ما يعتبر أجراً من البديل وما لا يعتبر كذلك، ولا يكفي في الدلالة على أن البديل الذي تقرر للمطعون ضده قد أعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله حتى يمكن اعتباره أجراً.

لما كان ذلك، فإن الحكم المطعون فيه إذ لم يعن باستظهار حقيقة الغرض من تقرير البديل للمطعون ضده وما إذا كان قد قصد به مواجهة نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله فلا يعتبر أجراً، أم أنه قد أعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله فيعتبر من الأجر، فإنه يكون فضلاً عن مخالفته للقانون والخطأ في تطبيقه، قد عابه القصور في التسبيب بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٤٧٣ لسنة ٥٠ هـ - جلسة ١٧/٥/١٩٨١ - غير منشور)

(٤) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك لأنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن البديل الذي يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه.

وكان يبين من الحكم المطعون فيه - الصادر في ١٩٧٤/٢/٢٣ - أنه أورد في تقريراته الآتي «إنه لما كان البند الأول من عقد الاتفاق المؤرخ أول سبتمبر سنة ١٩٦٢ نص على أن يقوم الطرف الثاني (المستأنف ضده

بوصفه مهندساً بمباشرة أعمال المقاولات التي تتعاقد عليها الشركة أياً كانت هذه الأعمال وفي أي مكان ونص البند الثالث من العقد على أن يمنح المستأنف ضده مقابل عمله مرتباً شهرياً قدره ٨٠٠ ج شاملاً إعانة الغلاء ومبلغ ٢٠ ج مصاريف نثرية وانتقالات نثرية ويبين من ذلك أنه لما كان المستأنف ضده مكلفاً بمباشرة العمل في أي مكان وأياً كانت هذه الأعمال فإنه يحتاج لا جدال إلى وسيلة للانتقال إلى مكان هذه الأعمال المتغيرة كما قد يقتضى الأمر إقامته لوقت يطول أو يقصر حسب مقتضيات العمل مما يكبده نفقات أخرى لوجوده بعيداً عن مسكنه لذلك خصصت له الشركة مبلغ ٢٠ ج شهرياً بخلاف مرتبه تعويضاً له عن ذلك. ولذلك لا يعتبر هذا المبلغ جزءاً من الأجر ويؤيد هذا النظر أن البند الثالث الذي نص على المرتب ومصاريف الانتقال فرق بينهما في سبب استحقاق كل منهما إذ نص على أن يمنح مقابل عمله مرتباً شهرياً أما بالنسبة لمبلغ العشرين جنيهاً فقال أنها مصاريف انتقال ونثرية وكأنه استوحى ذلك مما نص عليه قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في المادة الثالثة من تعريف للأجر بأنه ما يعطى للعامل لقاء العمل، أما المبلغ الآخر فهو تعويض عما ينفقه العامل للانتقال والنثرية ولذلك عبر عنه أنه مصاريف إذ أنه يقابل نفقات تصرف بالفعل وإن قدرت في العقد جزافاً ولما كان مفاد ما قرره الحكم أن مبلغ العشرين جنيهاً المقرر للطاعن في عقد عمله كان يقابل نفقات فعلية وأنه على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وكان الحكم قد اعتمد في هذا التكييف القانوني السليم على ما استخلصه من عبارات عقد العمل فيما تضمنته بخصوص طبيعة العمل المسند إلى الطاعن ومبررات صرف هذا البديل بما لا يخرج عن المعنى الظاهر لتلك العبارات، فإنه يكون قد التزم

صحيح القانون وواجه الحكم الابتدائي ودفاع الطاعن بالرد الكافي ومن ثم فإن النعي بهذا السبب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٤٦٣ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨١/١١/٢٩)

(٥) «البدل إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله فلا يعتبر على هذا الوضع جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، لما كان ذلك وكان واقع الدعوى الذي سجله الحكم المطعون فيه أن الطاعن العميد السابق بالقوات المسلحة حصل بعد تقاعده على موافقة الوزير المختص بتعيينه تعييناً مؤقتاً لمدة سنة لدى الشركة المطعون ضدها وقررت له بدل انتقال ثابت بواقع ١٠ جنيهاً شهرياً من نوفمبر سنة ١٩٦٩ عدلته إلى ١٥ جنيهاً من ١/١٠/١٩٧٣، وأن طبيعة عمل الطاعن تقتضي الانتقال وأن البدل لم يتضمنه قرار تعيينه إنما قدر له جزافاً عوضاً عن تكاليف الانتقال الفعلية التي يبذلها في سبيل تنفيذ عمله وليس لقاء طاقة إضافية يبذلها أو مخاطر معينة، ولما كان تقاضي الطاعن المبلغ موضوع التداعي بصفة منتظمة مستمرة - على فرض صحة ذلك - لا يسبغ عليه صفة الأجر ولا يتبعه في حكمه مادام أنه كان عوضاً عن تكاليف الانتقال الفعلية التي يتكبدها في تنفيذ عمله، لما كان ذلك وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه لا يكون قد خالف القانون ويضحى النعي بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ٢٧٩ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٢/١٢/١٢ - غير منشور)

(٦) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أن البدل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله فلا يعتبر على هذا الوضع جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما

أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه بأحقية المطعون ضده للبدل محل التداعي على قوله... إن هذه البدل يعد جزءاً من أجره لأنه قدر تقريراً جزافياً ودون أن يكون له صلة بالنفقات الفعلية التي ينفقها في مقابل الانتقال مما مفاده أن الحكم قد استدل من تقرير البدل جزافياً ودون أن يكون له صلة بالنفقات الفعلية التي ينفقها في مقابل الانتقال على أنه جزء من أجره دون أن يستظهر حقيقة الغرض منه، وهو قضاء لا يواجه التفرقة بين ما يعتبر أجراً من البدل وما لا يعتبر كذلك فإن الحكم يكون فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون مشوباً بالقصور في التسبب والفساد في الاستدلال بما يتعين معه نقضه دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ١٢٩٦ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٣/١٧)

(٧) «وحيث إن هذا النعي غير صحيح ذلك أنه لما كان البدل - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطي للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأقام قضاءه بأحقية المطعون ضدها في تقاضي بدل التمثيل الذي تطالب به تأسيساً على أن الطاعنة قررتها كبديل تمثيل للوظيفة التي تشغلها المطعون ضدها وأن تقرير الخبير انتهى إلى أحقيتها فيه لشغلها لوظيفة محررة دبلوماسية فإن ذلك لا يعد تعديلاً لعقد العمل بين الطاعنة والمطعون ضدها في خصوص الأجر ويكون النعي

على الحكم بالخطأ في تطبيق القانون ومخالفة الثابت بالأوراق، على غير أساس».

(طعان رقما ١١٣٦، ١١٦٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٧/٦/٢٣)

(٨) «وحيث إن هذا النعي غير سديد، ذلك أن المستقر في قضاء هذه المحكمة أن حوافز الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليست لها صفة الاستمرار والثبات، فلا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو قيامه بذات العمل المقررة له، فإذا باشر العمل استحق هذه الحوافز وبمقدار ما حققه هذا العامل، أما إذا لم يباشر العمل بأن نقل منه إلى عمل آخر غير مقررة له فلا يستحقها، كما أن البديل النقدي الزائد على الأجر المقرر للوظيفة إذا كان مقابل جهد معين يبذله العامل فإنه يعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره، فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، لما كان ذلك وكان البين من واقع الدعوى الذي سجله الحكم المطعون فيه - وحسب الثابت بتقرير الخبير المودع ملف الطعن - أن الأجر الأساسي للطاعن في الشركة العربية لتعبئة الزجاجات وحتى نقله منها إلى المطعون ضدها بتاريخ ١٩٧٣/١٠/١ هو مبلغ ٥١ جنيهاً و ٥٦٨ مليماً شهرياً وأنه كان يحصل على حوافز إنتاج وبديل انتقال نقدي عن العمل الذي كان مسنداً إليه في الشركة الأولى، وأنه نقل في التاريخ المذكور إلى المطعون ضدها بأجره الأساسي المحدد لوظيفته وزيد هذا الأجر ابتداء من عام ١٩٧٤ - باستحقاقه علاوات دورية وترقيات حتى وصل في تاريخ ١٩٨٠/٦/٣٠ إلى مبلغ ٨٩ جنيهاً و ٥٦٨ مليماً شهرياً، لما كان ذلك وكانت المادة ٢٦ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ - والتي تحكم واقعة الدعوى - لا تشترط في نقل العامل داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها سوى أن يتم هذا النقل في المستوى الوظيفي

ذاته وكان الطاعن لا يدعي أنه نقل إلى وظيفة في مستوى وظيفي غير الذي كان عليه في الشركة المنقول منها، أو أن الأجر الأساسي للوظيفة التي نقل إليها يقل عن أجر الوظيفة التي نقل منها، لما كان ما تقدم وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر، وخلص بأسباب سليمة تؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها أن الطاعن لا يستحق حوافز الإنتاج والبدل النقدي المقررين لوظيفته قبل النقل إلى المطعون ضدها، لزوال السبب الموجب لاستحقاقهما لاختلاف طبيعة العمل في الوظيفة المنقول إليها عن تلك المنقول منها، ولتغير ظروف العمل في كل من الوظيفتين، ولأن عمله الأخير ليس مقررًا له حوافز وبدلات نقدية، فإن النعي على الحكم بالخطأ في القانون والقصور في التسبيب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٦٥٩ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٢/٢٢)

(٩) «البدل يعتبر جزءاً من الأجر إذا أعطى للعامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها أثناء تأديته لعمله، ولا يعتبر أجراً ولا يأخذ حكمه إذا أعطى للعامل لمواجهة نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله».

(طعن رقم ٣٢٨٧ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩١/٣/٢٥)

(١٠) جرى قضاء هذه المحكمة على أن البدل إما أن يعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه. وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها ويتوقف صرفه في الحالين على شغل العامل للوظيفة أو قيامه بأعبائها إذ أن الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل أما ملحقاته فمنها ما لا يستحق للعامل إلا إذا تحققت أسبابها، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى بأحقية المطعون ضدها الأولى في فروق الحوافز

والبدلات والمكافآت المترتبة على أحقيتها في الترقية لوظيفة مدير عام إدارة القضايا والتحقيقات اعتباراً من ١٩٨٣/٣/٢٩ دون أن يعني ببحث مدى استحقاق المطعون ضدها لها مما مؤداه أنه قضى لها بتلك الفروق بأثر رجعي فإنه يكون قد خالف القانون».

(طعن رقم ٤٤٥٩ لسنة ٦٤ ق جلسة ١٩٩٦/١٠/٣١)

١٧١- أمثلة للبديل من قضاء النقص والفقه :

١- بدل طبيعة العمل :

(أ) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أن بدل طبيعة العمل إما أن يعطى للعامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، وإذا كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض الطلب مستنداً في ذلك إلى أن بدل طبيعة العمل على إطلاقه لا يعتبر جزءاً من الأجر وهو خطأ ومخالفة للقانون حجبته عن بحث سبب بدل طبيعة العمل، فإنه يكون معيباً بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ١٣٥ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/٦ يناير)

(ب) «بدل طبيعة العمل. ماهيته. مقابل ما يبذله العامل من جهد في عمله. ارتباطه به وجوداً وعدماً».

(طعن رقم ١٣١٢ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٩/٢/١٠)

٢- بدل السفر والانتقال :

(أ) «وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك لأنه يبين من الحكم المطعون فيه أنه أورد في هذا الخصوص «وحيث أنه عن طلبي بدل السفر

والانتقال (السيارة) فالمحكمة ترى مع الشركة أخذاً بما سردته في مذكرتها أن هذين البديلين غير ثابتين وغير مستمرين، إذ فضلاً عن أنهما يدوران مع قيام رزق حبيب - الطاعن - بالسفر وجوداً وعدماً أي لا يستحقان إلا بمناسبة سفر يضطلع به وتقطعان في الإجازات - على ما قرره شاهده الذي احتكم إليه وارتضاه في تشبيه حالته بحالة (كرم بغدادي) وبهذا يفقدان عناصر اعتبارهما جزءاً لا يتجزأ من الأجر».

ولما كان مفاد ما قرره الحكم - أن كلا من بدل السفر وبدل السيارة - كان يؤدي للطاعن عوضاً له عن نفقات يتكبدها بسبب ما يقتضيه تنفيذ عمله من وجوب السفر وأنهما على هذا الوضع لا يعتبران جزءاً من الأجر ولا يتبعانه في حكمه، وكانت المحكمة قد اعتمدت في هذا التكييف القانوني السليم على ما استخلصته من وقائع الدعوى وظروف ومبررات صرف هذين البديلين فإن الحكم لا يكون قد خالف القانون، ولا يعاب عليه أنه لم يأخذ بتقرير الخبير، لأن رأي الخبير لا يخرج عن كونه دليلاً في الدعوى لمحكمة الموضوع تقديره دون معقب عليها في ذلك، ولأن تكييف ما يعتبر أجراً وما لا يعتبر هو من المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها».

(طعن رقم ٤٣ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٢/١٢/٢٣)

(ب) «بديل الانتقال إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله، وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه وإما أن يعطى لقاء طاقة يبذلها وفي هذه الحالة يعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، وإذا كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خلص إلى أن بدل الانتقال الذي يطالب به الطاعن بفرض صحة وجوده لم يكن لقاء جهد

إضافي يلتزم ببذله، ورتب على ذلك عدم اعتبار بدل الانتقال جزءاً من الأجر، فإنه يكون قد التزم صحيح القانون»^(١).

(طعن رقم ٧٢٦ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/٣/٢٠ - غير منشور)

(ج) «بدل الانتقال إما أن يعطى إلى العامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل الوصول إلى عمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له كميزة عينية جرى عرف الشركة على منحها، وأصبحت جزءاً من الأجر، وإذا كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه خالف هذا النظر وقضى برفض الدعوى مستنداً إلى أن بدل الانتقال على إطلاقه لا يعتبر جزءاً من الأجر وهو خطأ ومخالفة للقانون حجه عن بحث سبب بدل الانتقال فإنه يكون معيباً ويتعين نقضه».

(طعن رقم ٧٣٠ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/٦/٥)^(٢)

(١) وقد قضى بأنه: «إذا كان يبين من الحكم المطعون فيه أنه قد اعتمد على ما قرره من أن الشركة الطاعنة قد التزمت بأن ترتب للمطعون ضده - العامل - وسيلة انتقال إلى مقر عمله كميزة عينية أو أن تؤدي إليه مقابلاً نقدياً لهذه الميزة قدره ثلاثة جنيهاً على ثلاثة شهور، وكان هذا الذي قرره الحكم هو استخلاص سائغ يتفق مع واقع الدعوى وظروف ومبررات صرف هذا المبلغ، وكانت الميزة العينية وطبقاً لنص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تعتبر من قبيل الأجر ويلحق حكمها بما يلتزم رب العمل بأدائه للعامل كمقابل لها، وأن الحكم إذ انتهى على هذا الأساس إلى اعتبار ذلك المبلغ جزءاً من أجر المطعون ضده تعلق به حقه لا يكون قد أخطأ في التكييف، ولا يجدي الطاعنة بالتالي التمسك بنص المادة ٢٧ من لائحة العاملين بالقطاع العام الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ التي تنظم صرف البدلات لهؤلاء العاملين، أو بعدم توافر العناصر القانونية التي تخرج بالمنحة إلى اعتبارها أجراً».

(نقض طعن رقم ٦٤٦ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٥/١٤)

(٢) ويبين من أسباب الحكم، أن المقصود بإيصال العامل (أخصائي اجتماعي من مسكنه =

٣- بدل الانتظار:

«وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كان البديل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، وكان الثابت في الدعوى أن المطعون ضده الأول كان يعمل لدي المطعون ضدها الثانية ويتقاضى منها بالإضافة إلى أجره بدل انتظار بواقع ٢ جنيه شهرياً حتى صدر قرار بنقله في ١٩٦٩/٥/١ إلى الشركة الطاعة، فإن الحق في اقتضاء بدل الانتظار ينقطع بزوال العمل الذي تقرر له ذلك البديل».

(طعن رقم ١٣٧٧ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٣٠)

٤- بدل التمثيل:

(أ) «... وكان البديل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وهو على

= إلى محل عمله (مصنع سفنكس) يومياً، بواسطة سيارة المصنع أو تصرف له الشركة مبلغ ٨٠ مليماً يومياً إذا تعطلت السيارة، ولذلك فقد ذهب - بحق - رأي في الفقه إلى أن هذا الحكم غير صحيح، لأن توفير وسيلة إيصال العامل، باتفاق الطرفين عليها بعد قيام علاقات العمل تعتبر أجراً عينياً، ويكون البديل النقدي عنها جزءاً من أجره. أما بدل الانتقال الذي يعتبر عوضاً عن نفقة فهو المبلغ الذي يعطى للعامل مقابل انتقاله الذي يستلزمه تنفيذ عمله، إذا كانت طبيعة عمله هذا تقتضي انتقاله كالجواب أو الطواف مثلاً، وهو الذي يثور الشك في تكليفه إذا زاد هذا المبلغ عما ينفقه العامل عادة في انتقاله (جمال زكي ص ٣٩٦ وما بعدها هامش ٣١).

هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، ولما كان الحكم الابتدائي الذي أيده الحكم المطعون فيه وأحال إلى أسبابه لم يعتبر بدل التمثيل الذي يتقاضاه الطاعن جزءاً من الأجر، لأنه يصرف له لمواجهة الالتزامات التي يفرضها عليه المركز الذي يشغله... فإن النعي عليه بهذا السبب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٥٦٥ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢)^(١)

(ب) «يدل نص المادة ٤٠ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر برقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ - على أن بدل التمثيل المبين به كما يصرف لشاغلي بعض الوظائف التي تقرر لها وذلك لمواجهة الالتزامات التي تفرضها عليهم مراكزهم فإنه ولذات الحكمة يصرف أيضاً للقائمين بأعبائها ولما كان ذلك وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن قد أسند إليها القيام بأعباء وظيفة مدير عام الشؤون القانونية الشركة المطعون ضدها اعتباراً من ١٩٧٨/٩/١ حتى ١٩٨٢/٤/٢٦ تاريخ صدور قرار رئيس مجلس الإدارة رقم ٨٠ لسنة ٨٢ بنده إليها، فإن مؤدى ذلك استحقاقه لبدل التمثيل المقرر لهذه الوظيفة خلال فترة قيامه بأعبائها عملاً بالمادة ٣/٤٠ سالف الذكر».

(طعن رقم ٩٣٧ لسنة ٥٧ ق جلسة ١٩٩٠/٣/٨)

٥- بدل الزى الخاص:

«البذل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً

(١) على جمال الدين عوض ص ٦٢ وما بعدها.

بالظروف التي دعت إلى تقريره - فيستحق بوجودها ويزول بزوالها - ولما كان البين من الأوراق أن المؤسسة المصرية العامة للنقل البحري قررت مقابل الزي موضوع التداعي للعاملين لديها لقاء النفقات التي يتكبّدونها بسبب ما يقتضيه تنفيذ أعمالهم من ارتداء ملابس معينة، فإنه على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من أجورهم ولا يتبعها في حكمها. وإذ كان المطعون ضدها قد نقلت من هذه المؤسسة إلى الشركة الطاعنة، وكانت مزاوله عملها لدى هذه الشركة لا تستلزم ارتداء ذلك الزي، فإنها تضحى فاقدة الحق في اقتضاء البديل المشار إليه منذ تاريخ نقلها. ولا ينال من هذا النظر أن القرار رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٨ الصادر من مدير عام المؤسسة المذكورة قد نص على أن العاملين بها يستحقون مبلغ أربعة جنيهاً شهرياً مقابل الزي اعتباراً من أول أكتوبر سنة ١٩٦٣ - التاريخ الفعلي لإيقافه - ويضاف إلى مرتباتهم التي أسفر عنها التعادل في أول يوليو سنة ١٩٦٤، ذلك أن هذا القرار لا يغير طبيعة العمل باعتبار أنه غير دائم وليست له صفة الثبات والاستمرار فلا يستحقه العامل إلا إذا توافرت مسوغاته وهي أداء العمل الذي يوجب ارتداء ملابس خاصة. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بأحقية المطعون ضدها في بدل الزي ابتداء من تاريخ نقلها إلى الشركة الطاعنة، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٤٧٩ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٩/٤/٢٨)

٦ - بدل الطعام:

إذا كان العامل يتناول طعامه عادة في منزله، ولكن اقتضت ضرورات العمل أن يتناوله في مكان آخر متحملاً نفقاته، فإن بدل الطعام الذي يتقاضاه من صاحب العمل يعتبر عوضاً عن نفقة وليس مقابلاً للعمل ولا يدخل في أجره أما إذا كان العامل يتناول طعامه بصفة منتظمة خارج منزله في مكان العمل مثلاً، فإن الطعام الذي يقدمه صاحب العمل له أو العوض النقدي الذي يدفعه عنه، والذي يتقرر في عقد العمل الفردي أو اتفاق العمل الجماعي،

أو تجرى به العادة في المهنة أو الجهة، يعتبر ميزة عينية ومن ثمة عنصراً في أجر العامل^(١).

١٧٢- البديل قد يكون مقابلاً لميزة عينية يتمتع بها العامل :

قد يكون البديل مقابلاً لميزة عينية يتمتع بها العامل، وفي هذه الحالة يعتبر البديل جزءاً من الأجر، ومن أمثلة ذلك بدل السيارة التي يستعملها العامل وبديل التليفون الذي يستعمله العامل بمنزله.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أن بدل الانتقال إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل الوصول إلى عمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وإما أن يعطى له كميزة عينية جرى عرف الشركة على منحها له أصبحت جزءاً من الأجر. وإذا كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض الدعوى مستنداً في ذلك إلى أن بدل الانتقال على إطلاقه لا يعتبر جزءاً من الأجر وهو خطأ في تطبيق القانون حجه عن بحث سبب هذا البديل، فإنه يكون معيباً ويتعين نقضه دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٢٧٦ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٠/٤/١٩ - غير منشور)

(٢) «ذلك أنه لما كانت المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه «يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أيّاً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي:

(١)

(١) جمال زكي ص ٣٩٢ وما بعدها وهامش (٧).

(٢) الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة....» وكان البين من الحكم المطعون فيه أن قرار تعيين الطاعن كان بمرتب سنوي قدره ٢٢٨٧.٧٥٠ ج شاملاً للمزايا العينية المتمثلة في مبلغ ٩٨.٧٥٠ ج مقابل مصاريف واستهلاك سيارة وتليفون بمنزله، وأنه ظل يصرف المقابل المادي لتلك المزايا من ١٩٦٤/٧/١ حتى نهاية ديسمبر سنة ١٩٦٧، وكان مفاد ذلك أن ما تقرر للطاعن من مرتب يشمل المقابل النقدي لمزايا تقرر له كجزء لا ينفصل عن أجره، وكان بدل السيارة واستعمال تليفون بمنزل العامل لا يعدو أن يكون مقابلاً نقدياً لميزة عينية التزمت الشركة بتقديمها للعامل وعنصراً من عناصر الأجر، وكان لا يوجد في القانون ما يمنع من اعتبار تخصيص سيارة لانتقال العامل ميزة عينية وجزءاً من الأجر في تطبيق المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فلا يجوز المساس بها أو الانتقاص منها لما في ذلك من انتقاص للأجر بالمخالفة للقانون.

لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى أن ميزتي السيارة والتليفون لا تعدان جزءاً من الأجر، ولم يواجه الواقع الذي سجله الحكم الابتدائي وتمسك به الطاعن من النص عليها في قرار تعيينه، واستمرار صرفها من غير أن يكون قد أنفقها فعلاً، ورتب على ذلك كونها بدلاً وليست أجراً وأنه يشترط لاستحقاقها أن يقوم العامل بإنفاقها فعلاً في سبيل أعمال الشركة المطعون ضدها، فإنه يكون قد خالف القانون وجاء مشوباً بالقصور مما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ٢٣ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٥/١٨)

١٧٣- الوضع بالنسبة للبدلات المنصوص عليها في القانون رقم ٧٩

لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي :

قدما أن المادة (٥/ط) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي - قبل تعديلها بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ - نصت على أنه يدخل في الأجر في تطبيق أحكامه (البدلات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير التأمينات).

ونفاذاً لهذا النص صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩ لسنة ١٩٨١ باعتبار البدلات عنصراً من عناصر أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي. ونص في مادته الأولى على أن «تعتبر البدلات الآتية جزءاً من أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه».

(أ) بدل التمثيل.

(ب) البدلات التي تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة.

(ج) بدلات الإقامة في المناطق التي تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا بدل.

(د) البدلات الوظيفية التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاوله المهنة.

ويستثنى من حكم هذا المادة البدلات النقدية التي تقررت مقابل مزايا عينية كانت تصرف للعاملين».

ونصت مادته الثانية على أن «لا يسري حكم المادة السابقة في شأن من تكون لهم وقت العمل بهذا القرار أنظمة تأمينية أفضل بالنسبة لهذا الجزء من الأجر».

وقد يقال إن هذا القرار يسري على العاملين بالحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقط دون القطاع الخاص بدليل أنه تناول حالات وأنواعاً من البدل

قلما توجد في القطاع الخاص، إلا أن القرار المذكور ينطبق أيضاً على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل وذلك لسببين:

(١) أن هذا القرار صدر بناء على المادة (٥/ط) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل)، ولذلك أحال القرار في ديباجته إلى هذا القانون، والنص المذكور ينطبق على كافة العاملين بالدولة مما يفصح عن رغبة المشرع في الأخذ بتوحيد القواعد بخصوص البدلات بين مختلف قطاعات النشاط بالدولة.

(٢) أن نصوص القرار المذكور جاءت مطلقة والقاعدة أنه لا يسوغ الاجتهاد في مورد النص والمطلق يظل على إطلاقه ما لم يوجد ما يخصصه^(١). ولما صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ عدل المادة (٥/ط) سالف الذكر. وقد نصت هذه المادة بعد تعديلها على أنه يعتبر ضمن عناصر الأجر «البدلات ويحدد رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض وزير التأمينات البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر الاشتراك» ثم نصت المادة العاشرة من القانون على إلغاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩ لسنة ١٩٨١ سالف الذكر. ووضح من نص المادة (٥/ط) بعد تعديلها الأخير أن البدلات تعتبر من عناصر الأجر بالنسبة لكافة العاملين ومن بينهم العاملين بالقطاع الخاص لما ذكرناه فيما تقدم بصدد المادة قبل تعديلها.

ونفاذاً للقانون سالف الذكر صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ بشأن البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي (الجريدة الرسمية - العدد ٢٩ في ١٩/٧/١٩٨٤) ونص في مادته الأولى على أن: لا تعتبر البدلات الآتية عنصراً من عناصر أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه:

(١) على عوض حسن ص ٤٧ وما بعدها.

(أ) بدل الانتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته ويستثنى من ذلك بدل التمثيل.

(ب) بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة وغيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية.

(ج) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها أو إعارتها.

(د) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد. وقد نصت المادة الثانية منه على أن يعمل بهذا القرار من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤.

ثم عدل القرار المذكور بالقرار رقم ١٩٤٠ لسنة ٢٠٠٢ بإضافة فقرة ثانية إلى المادة الأولى من القرار نصها «ويشترط ألا يجاوز مجموع هذه البدلات أجر الاشتراك الأساسي المؤمن عليه».

ونصت المادة الثانية من القرار على أن يعمل به من تاريخ صدوره (٢٦/١١/٢٠٠٢).

(القرار منشور بعد بند ١٧٥).

١٧٤ - البديل المقرر لعمال المناجم والمحاجر:

ينظم تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر.

وقد أوردت المادة الثالثة من القانون المقصود بصناعات المناجم والمحاجر في تطبيق أحكام هذا القانون (أنظر في ذلك بند ٢٣٤).

وقد نصت المادتان ٩، ١٠ من القانون على نوعين من البدلات تعطى للعاملين في المناجم والمحاجر هما:

١- بدل ظروف ومخاطر الوظيفة :

نصت المادة التاسعة من القانون على منح العاملين الموجودين في مواقع العمل الخاضعين لأحكام هذا القانون، أي العاملين الموجودين في مناطق العمليات الخاصة بصناعة المناجم والمحاجر والتعدين، كما حددتها المادة الثالثة من القانون، بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بنسبة تتراوح بين ٣٠ إلى ٦٠% من الأجر الأصلي، أي الأجر الوارد بالجدول المرافق للقانون دون الميزات العينية الأخرى، وذلك تبعاً لظروف العمل والمخاطر التي يتعرض لها العامل في كل وظيفة أو مهنة. ويصدر بتحديد هذا البدل قرار من رئيس مجلس الوزراء. وقد صدر بتحديد هذا البدل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٧ لسنة ١٩٨٢ (منشور بعد الشرح).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر الذي عمل به اعتباراً من ١٩٨١/٤/٢٤ قد ناط في المادة التاسعة منه برئيس مجلس الوزراء بموجب قرار يصدر منه منح العاملين الموجودين في مواقع العمل الخاضعين لأحكام هذا القانون بدل ظروف ومخاطر وظيفة بنسبة تتراوح ما بين ٣٠ إلى ٦٠% من الأجر الأصلي وذلك تبعاً لظروف العمل والمخاطر التي يتعرض لها العامل في كل وظيفة أو مهنة، وكان رئيس مجلس الوزراء قد أصدر بناء على هذا التفويض القرار رقم ١١٤٧ لسنة ١٩٨٢ بتقرير هذا البدل بنسبة ٣٠% من الأجر الأساسي للعاملين في الخدمات الإدارية والتجارية والقانونية والفنية والخدمات بمواقع العمل مع عدم الجمع بينه وبين بدل التفريغ المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن الإدارات القانونية... الخ».

(طعن رقم ٥٧٥ لسنة ٥٥٠ في جلسة ١٧/٣/١٩٨٦)

٢- بدل الإقامة :

نصت المادة العاشرة من القانون على منح العاملين بالمناطق النائية الخاضعين لأحكام هذا القانون بدل إقامة بنسبة تتراوح بين ٣٠ إلى ٦٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة وتحدد هذه المناطق ونسبة البدل المقرر للعاملين بكل منطقة طبقاً للقرارات الصادرة من رئيس مجلس الوزراء.

وقد صدر تنفيذاً لذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٨ لسنة ١٩٨٢ والذي عدل بالقرار رقم ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧ (منشور بعد الشرح).

١٧٥- إجازة استثناء العاملين في القطاع الخاص والجمعيات التعاونية

من نسب البدلات :

أجازت المادة ١١ من القانون لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرار يصدر منه بالاتفاق مع وزير الصناعة والثروة المعدنية استثناء المنشآت التابعة للجمعيات التعاونية ومنشآت القطاع الخاص من تطبيق نسب البدلات المنصوص عليها في المادتين ٩، ١٠ وهي البدلات التي تناولناها في البندين السابقين، وذلك بما يتفق مع الظروف الاقتصادية لتلك المنشآت.

وفي هذه الحالة يحدد القرار المشار إليه نسب البدلات التي تطبق على العاملين في هذه المنشآت.

ومفهوم ذلك أنه لا يجوز إعفاء المنشآت المذكورة كلية من هذه البدلات.



قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤

المعدل بالقوانين رقمي ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧، ١٩٤٠ لسنة ٢٠٠٢

بشأن البدلات التي لا تعتبر عنصراً من عناصر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥^(١).

رئيس مجلس الوزراء بالنيابة:

بعد الاطلاع على القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي.

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وبزيادة المعاشات. وعلى ما عرضته وزيرة التأمينات الاجتماعية. وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة.

قرر

المادة الأولى

لا تعتبر البدلات الآتية عنصراً من عناصر أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه:

(أ) بدل الانتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها أعمال وظيفته ويستثنى من ذلك بدل التمثيل.

(١) القرار ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ نشر بالجريدة الرسمية العدد ٢٩ في ١٩ يولية سنة ١٩٨٤ - والقرار ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧ نشر بالعدد ٤٣ في ٢٢/١٠/١٩٨٧، والقرار ١٩٤٠ لسنة ٢٠٠٢ نشر بالجريدة الرسمية العدد ٥١ في ١٩ ديسمبر سنة ٢٠٠٢.

ب) بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة وغيرها من البدلات التي تصرف مقابل مزايا عينية.

ج) البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها^(١).

د) البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة أعباء المعيشة خارج البلاد. ويشترط ألا يجاوز مجموع هذه البدلات أجر الاشتراك الأساسي المؤمن عليه^(٢).

المادة الثانية

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ المشار إليه.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٨ شوال سنة ١٤٠٤
(٧ يولية سنة ١٩٨٤).

كمال حسن علي



(١) البند مستبدل بالقرار ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧ وكان نصه قبل التعديل الآتي:
«البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه داخل جهة عمله الأصلية أو خارجها أو إعارته» - وقد عمل بالتعديل اعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ (م ٢ من القرار ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧).
(٢) الفقرة مضافة بالقرار ١٩٤٠ لسنة ٢٠٠٢ ويعمل بها من تاريخ صدوره.

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١١٤٧ لسنة ١٩٨٢

بتقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو المهنة

^(١) للعاملين بالمناجم والمحاجر

مجلس الوزراء :

بعد الإطلاع على الدستور :

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية.

وعلى قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر الصادر بالقانون رقم ٢٧

لسنة ١٩٨١.

قرر

مادة (١) :

«يمنح العاملون الخاضعون لأحكام قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه الموجودون في مواقع العمل بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بالنسب الآتية من المرتب الأصلي: ٦٠% للعاملين بواجهات التشغيل في باطن الأرض والعاملين في عمليات التخريم والتفتيب والتفجير.

٥٠% للعاملين بواجهات التشغيل في المحاجر والمناجم المكشوفة والملاحات وفي عملية معالجة الخام ونقله وطحنه وتكسيده وتحليله وتركيزه وشحنه وفي أعمال الصيانة ونقل الخامات وفي أعمال الكشف والبحث والتجارب والخدمات الإنتاجية.

(١) الوقائع المصرية - العدد ٢٧٠ في ٢ نوفمبر سنة ١٩٨٢.

٤٠% للعاملين في الورش الكهربائية والميكانيكية ووحدات الصيانة وجميع الخدمات الإنتاجية الأخرى بمواقع العمل والعاملين في تجهيز الأملاح التبخرية وتعبئتها وتوزيعها.

٣٠% للعاملين في الخدمات الإدارية والتجارية والقانونية والفنية والخدمات المعاونة بمواقع العمل مع عدم الجمع بين هذا البديل وبين بدل التفرغ المقرر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ في شأن الإدارات القانونية.

٣٠% للعاملين الذين يتولون الإشراف على العمل بمواقع الإنتاج».

مادة (٢) :

«يراعى في منح هذا البديل ما يأتي:

(أ) يمنح البديل للعامل الذي ينتدب لشغل وظيفة في مواقع العمل التي تتعرض للظروف والمخاطر الواجبة لتقريره وذلك عن مدة الوجود في موقع العمل خلال الندب.

(ب) يصرف البديل للمستبقين والمستدعين للاحتياط حسب النسب المقررة لوظائفهم.

(ج) يسرى على البديل ما يسري على الأجر عند القيام بإجازات أو عند تخفيضه أو وقف صرفه كله أو بعضه.

(د) يجوز الجمع بين هذا البديل وأية بدلات أخرى إذا توافرت شروط تقريرها ما عدا بدل التفرغ بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ المشار إليه.

(هـ) لا يجوز تقرير هذا البديل على أساس ظروف مكانية».

مادة (٣) :

«يحتفظ العاملون بصفة شخصية بما كانوا يتقاضونه في تاريخ العمل بهذا القرار من بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة إذا كان يزيد على ما هو مقرر وفقاً لأحكامه بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً».

مادة (٤) :

«ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره».
صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٨ المحرم سنة ١٤٠٣ (١٤ نوفمبر سنة
١٩٨٢).

د/ فؤاد محيي الدين



□ قرار رئيس مجلس الوزراء

□ رقم ١١٤٨ لسنة ١٩٨٢

بتقرير بدل إقامة لمن يعملون بالمناجم والمحاجر

بالمناطق النائية^(١)

رئيس مجلس الوزراء.

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر الصادر بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١.

وبناء على ما ارتآه مجلس الدولة:

□ قرار

مادة (١) :

«تحدد فئات بدل الإقامة للعاملين بالمناجم والمحاجر والخاضعين لأحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المشار إليه بالنسب الآتية من بداية الأجر المقرر للوظيفة التي يشغلها العامل:

٦٠% للعاملين بمحافظة البحر الأحمر وسيناء الشمالية وسيناء الجنوبية ومطروح والوادي الجديد.

٥٠% للعاملين بمحافظة أسوان.

٤٠% للعاملين بمحافظة قنا.

٣٥% للعاملين بمحافظة سوهاج ومنطقة الواحات البحرية.

(١) العدد ٢٧٠ في ٢٨ نوفمبر ١٩٨٢.

ويخفض البديل بنسبة ١٠% لمن يكون موطنه الأصلي ذات المحافظة أو المنطقة».

مادة (٢) :

«يراعى في منح بدل الإقامة ما يأتي:

(أ) يمنح البديل للعاملين الذين يعملون فعلاً في المحافظات والمناطق المشار إليها.

(ب) يمنح البديل للعامل الذي ينتدب لشغل وظيفة بإحدى المحافظات أو المناطق النائية المشار إليها في المادة السابقة، ولا يجوز حينئذٍ منحه بدل سفر.

(ج) لا يجوز الجمع بين هذا البديل وأي بدل إقامة آخر، ويصرف للعاملين أي البدلين أكبر.

(د) يصرف البديل للمستبقيين والمستدعين للاحتياط.

(هـ) يسري على البديل ما يسري على الأجر عند القيام بإجازات أو عند تخفيضه أو وقف صرفه كله أو بعضه».

مادة (٣) :

«يحتفظ العاملون بصفة شخصية بما كانوا يتقاضونه في تاريخ العمل بهذا القرار من بدل إقامة إذا كان يزيد على ما هو مقرر وفقاً لأحكامه بشرط عدم تجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً».

مادة (٤) :

«ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ نشره».

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٢٨ المحرم سنة ١٤٠٣ (١٤ نوفمبر سنة

١٩٨٢).

د/ فؤاد محيي الدين

١٧٦- تكييف ما يعتبر أجراً من البدلات من المسائل القانونية :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «... ولما كان مفاد ما قرره الحكم - أن كلا من بدل السفر وبدل السيارة - كما يؤدي للطاعن عوضاً له - عن نفقات يتكبدها بسبب ما يقتضيه تنفيذ عمله من وجوب السفر وأنها على هذا الوضع لا يعتبران جزءاً من الأجر ولا يتبعانه في حكمه، وكانت المحكمة قد اعتمدت في هذا التكييف القانوني السليم على ما استخلصته من وقائع الدعوى وظروف ومبررات صرف هذين البدلين فإن الحكم لا يكون قد خالف القانون، ولا يعاب عليه أنه لم يأخذ بتقرير الخبير، لأن رأي الخبير لا يخرج عن كونه دليلاً في الدعوى لمحكمة الموضوع تقديره دون معقب عليها في ذلك، ولأن تكييف ما يعتبر أجراً ومالاً يعتبر هو من المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها».

(طعن رقم ٤٣ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٢/١٢/٢٣)

(٢) «إذ من المقرر أن تكييف ما يعتبر أجراً ومالاً يعتبر كذلك من المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها».

(طعن رقم ١٠١ لسنة ٤٣ ق - جلسة ١٩٨٠/٦/٨ - غير منشور)

ويجب على المحكمة وهي في سبيل تكييف ما يعتبر أجراً من البدلات، استظهار حقيقة الهدف المقصود من البدل، أي بيان ما إذا كان هذا البدل منح للعامل لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها، وإلا كان حكمها معيباً بالقصور والفساد في الاستدلال.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي شديد، ذلك أنه لما كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن البدل إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في

سبيل تنفيذه لعمله فلا يعتبر على هذا الوضع جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه. وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه إنما اعتبر المبلغ موضوع التداعي جزءاً من الأجر استناداً إلى تقرير الخبير الذي انتهى إلى أن المطعون ضدهم تقاضوا هذا المبلغ بصفة عامة ومستمرة دون أن يكون ذلك معلقاً على شرط الانتقال الفعلي، وهو ما مؤداه أن الحكم استدل من استمرار صرف البديل وانتظامه على أنه جزء من الأجر بغير استظهار حقيقة الهدف الذي تغياه، ولما كان ذلك الذي اتخذته الحكم دعامة لقضائه لا يواجه التفرقة بين ما يعتبر أجراً من البديل وما لا يعتبر ولا يكفي للدلالة على أن البديل الذي تقرر للمطعون ضدهم قد أعطى لهم لقاء طاقة بذلوها أو مخاطر تعرضوا لها في أداء عملهم حتى يمكن اعتباره أجراً، فإنه يكون قد عابه القصور والفساد في الاستدلال مما يوجب نقضه، دون ما حاجة لبحث السبب الثاني من سببي الطعن».

(طعن رقم ١٦٠٩ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٢/١٢/١٩ - ذات المبدأ طعن رقم

١٠٠ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٢/١١/٧ - غير منشورين)

(٢) «البديل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطى للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعمله فلا يعتبر على هذا الوضع جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها، وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه باعتبار بدل الصحراء وبديل البحر جزءاً من الأجر على ما قرره من توافر صفة الثبات والاستقرار والعمومية لهما، وكان هذا الذي أقام عليه الحكم قضاءه

لا يواجه التفرقة بين ما يعتبر أجراً من البدل ومالا يعتبر كذلك ولا يكفي في الدلالة على أن البدلين المشار إليهما تقررأ لمورث المطعون ضدها الأولى لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله حتى يمكن اعتبارهما أجراً، فإن الحكم المطعون فيه إذ جرى في قضائه على تأييد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أن بدل الصحراء وبدل البحر يدخلان ضمن الأجر عند حساب مستحقات المطعون ضدها الأولى ولم يعن باستظهار حقيقة الغرض من تقرير هذين البدلين لمورثها وما إذا كان قصد بهما مواجهة نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله فلا يعتبران من الأجر أم أنهما أعطيا له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله فيعتبران من الأجر يكون قد خالف القانون وشابه القصور في التسبيب».

(طعن رقم ٢٦٧ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٤/٣/١٩٨٣ - غير منشور)



٧ نصيب العامل في الأرباح

١٧٧- المقصود بنصيب العامل في الأرباح:

«تنص المادة الأولى ج/٨ على أن يعتبر أجراً على الأخص ما يلي.

٧- نصيب العامل في الأرباح».

وهذه الصورة من الأجر وإن لم يرد النص عليها في القانونين رقمي ١٣٧ سنة ١٩٨١، ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغيين، إلا أن الفقه والقضاء قد استقرا في ظلها على اعتبار نصيب العامل في الأرباح أو الإيراد من صور الأجر.

ويقصد بالنسبة المئوية من الربح أو الإيراد، حصول العامل من صاحب العمل على نسبة مئوية معينة من ربح أو إيراد المنشأة نظير عمله.

ويجرى العمل في كثير من المنشآت التجارية والصناعية التي تقوم بتقديم خدمات مباشرة للجمهور بإعطاء العاملين فيها نسبة مئوية من جملة مبيعاتهم، وذلك تشجيعاً لهم على بذل أقصى جهد ممكن في عملهم.

وقد نصت المادة ٣/٦٩٣ من القانون المدني على اعتبار النسبة المئوية التي تدفع إلى مستخدم المحال التجارية عما يبيعونه جزءاً لا يتجزأ من أجورهم.

١٧٨- كيفية تحديد النسبة المئوية من الربح أو الإيراد:

قد تتحدد النسبة المئوية من الربح أو الإيراد التي يحصل عليها العامل نظير أجره، بموجب العقد الذي يبرمه مع رب العمل، وقد تتقرر هذه النسبة للعامل أيضاً في لائحة العمل، أو بمقتضى العادة الثابتة للمشروع أو المهنة كما قد تتقرر هذه النسبة بموجب نص في القانون^(١)، ومثل ذلك ما نصت عليه المادة ١/٤١ من

(١) محمد عمران ص ٢٩١ - جمال زكي ص ٤٢٩ - وقد نصت المادة ١/٦٩١ مدني

على أنه: «إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المنفق عليه أو بدلاً منه حق في جزء من أرباح رب العمل، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك...» وقواعد =

القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الواردة بالباب الثاني - الفصل الأول (الخاص بشركات المساهمة) من أنه: «يكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح التي يتقرر توزيعها تحدده الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقل عن (١٠%) من هذه الأرباح ولا يزيد على مجموع الأجور السنوية للعاملين بالشركة، وتبين اللائحة التنفيذية كيفية توزيع ما يزيد على نسبة الـ ١٠% المشار إليها من الأرباح على العاملين والخدمات التي تعود عليهم بالنفع».

١٧٩- يجوز أن تكون النسبة المئوية أجراً كاملاً للعامل:

يجوز أن تكون النسبة المئوية من الأرباح أو الإيراد التي يتقاضاها العامل جزءاً من أجره وهو الغالب، ويجوز أيضاً أن تكون هذه النسبة هي كامل المستحق له.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك أنه وإن كانت المرتبات والأجور التي تدفعها المنشأة لمستخدميها وعمالها مما يجوز تقديرها على أساس نسبة معينة من الأرباح ... الخ».

(طعن رقم ٣١٠ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٤/٢/١٩٧٣)

(٢) «... ولما كان من المقرر قانوناً أن أجر العامل كما يكون مبلغاً محدداً يكون أيضاً نسبة مئوية معينة متفقاً عليها، وأن تبعية العامل لرب العمل هي عنصر جوهري في عقد العمل .. الخ».

(طعن رقم ٣٥٠ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٢/١/١٩٧٤)

= التفسير السليم لا تؤدي - كما ورد في ظاهر النص - إلى قصر حكمها على حالة النص في عقد العمل على المشاركة في الربح بل ينطبق في كل مرة يكون للعامل حق فيه، مهما كان مصدر هذا الحق، سواء كان القانون أو لائحة العمل أو العادة الثابتة في المشروع أو في المهنة (جمال زكي ص ٤٢٩ هامش ٦).

١٨٠- توفير بعض الضمانات للعامل :

فرضت المادة ٦٩١ من التقنين المدني للعامل الذي يتقاضى أجره أو جزءاً من أجره، نسبة مئوية من الأرباح أو الإيراد بعض الضمانات التي تكفل له عدم تلاعب صاحب العمل في مقدار هذه النسبة.

فصت على أنه «إذا نص العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه حق في جزء من أرباح رب العمل، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، وجب على رب العمل أن يقدم للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من ذلك.

ويجب على رب العمل فوق هذا أن يقدم للعامل أو إلى شخص موثوق به يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضي، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له في ذلك بالإطلاع على دفاتره». ولم يقصد الشارع، بلفظ (الإطلاع) - كما يبين من الترجمة الفرنسية للنص - معناه الفني، ولذلك يحق لصاحب العمل أن يطلب قصر الإذن به على ما يتعلق بموضوع النزاع دون غيره^(١) والمادة ٦٩١، كما يظهر في صدرها قاصرة على المشاركة التي تتم باتفاق الطرفين إلا أن قواعد القياس الأولى في تفسير النصوص تقضي بتطبيقها على المشاركة التي يكون مصدرها القانون أو لائحة العمل، أو العادة الثابتة للمشروع أو المهنة^(٢).

١٨١- حالة انتهاء خدمة العامل قبل إتمام الجرد :

إذا انتهت خدمة العامل خلال السنة المشار إليها بالمادة ٦٩١ مدني وقبل القيام بالجرد السنوي الختامي الذي يمكن على أساسه معرفة ما حققه رب العمل

(١) جاء في الترجمة الفرنسية للمادة ٦٩١، كلمة [22222 22222] مقابل لكلمة

(إطلاع) الواردة بالنص. راجع جمال زكي ص ٤٢٩.

(٢) جمال زكي ص ٤٢٩.

من أرباح، فإن العامل يستحق نصيباً في الأرباح يتناسب مع مدة خدمته في السنة التي توزع أرباحها أياً كان سبب الإنهاء^(١)، وعلى ذلك فإنه يجب التمهّل إلى ما بعد انقضاء مدة السنة المذكورة وإجراء الجرد للوقوف على مقدار أرباح رب العمل.

١٨٢- وجوب تقدير أجر للعامل إذا منيت المنشأة بخسارة:

إذا كان كل أجر العامل نسبة مئوية من أرباح المنشأة، ومنيت المنشأة بخسارة، فإن رب العمل يظل ملزماً بأجر العامل، لأن العامل مادام مرتبطاً بعقد عمل - لا بعقد شركة نتيجة ما يربطه بصاحب العمل من علاقة تبعية قانونية - فهو يستحق أجره مقابل ما أداه من عمل.

وفي هذه الحالة، يقدر القاضي الأجر، كما لو كان لم يتفق على تحديده، وذلك وفقاً للأسس المبينة في المادة ١/٦٨٢ مدني أي طبقاً للسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة^(٢).

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٧٣/٣/٣ في الطعن رقم ٤٦٩

لسنة ٣٧ ق بأن:

«ومن المقرر إعمالاً لالتزام رب العمل بأن يدفع للعامل أجراً مقابل ما أداه من عمل، أنه يجب في حالة تحديد أجر العامل بنسبة مئوية من الأرباح وثبوت

(١) حسن كيره ص ٤١٨.

(٢) فقد نصت المادة ١/٦٨٢ مدني على أنه «إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة».

أن المنشأة التي يعمل بها لم تحقق أي ربح أن يقدر للعامل أجره وفقاً للأسس الواردة في المادة ٦٨٢/١ مدني».

١٨٣- هل يدخل نصيب العمال من الأرباح ضمن عناصر الأجر في تطبيق القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين

الاجتماعي؟

كانت المادة (٥/ط) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي قبل تعديلها بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤، لا تعتد في حساب الأجر بنصيب المؤمن عليه من الأرباح.

وبعد تعديل المادة (٥/ط) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بمقتضى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ أصبح نصيب المؤمن عليه من الأرباح من الأجور المتغيرة التي تدخل ضمن عناصر الأجر. (راجع في التفصيل بند ١٠٥).



٨ الوهبة

١٨٤- المقصود بالوهبة:

تنص المادة الأولى ج/٨ على أنه «يعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

٨- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية.

ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني».

وكانت المادة ٦/١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تنص على أن من صور الأجر «الوهبة التي يحصل عليها العامل في المحال العامة غير السياحية إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشأة السياحية»^(١).

فيقصد بالوهبة [الهدية] ، أو البقشيش كما يسمى في اللغة الدارجة، ما يحصل عليه عمال بعض المنشآت من عملاء صاحب العمل، من مال بمناسبة عمل يؤدونه بمقتضى عقد العمل.

(١) وقد نصت المادة ٦٨٤ مدني على أن:

«لا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف بدفع وهبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها.

وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر، إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمي المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه.

وبجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناول من طعام».

والوهبة قد تكون نقوداً - وهذا هو الغالب - كالمبلغ الذي يدفعه المستأجر في أول كل شهر إلى بواب المنزل أو المبالغ التي يدفعها رواد المقاهي أو النوادي إلى الجرسون.

وقد تكون الوهبة عينية، كما هو الحال بالنسبة لعمال المطاحن حيث يأخذ عمال المطحن على سبيل الوهبة حفنة من الغلال من كل مقطف حبوب. فعناصر الوهبة ثلاثة: انتفاء العلاقة العقدية بين العامل والعميل، وحدوث اتصال بينهما، وأن يكون هذا الاتصال بمناسبة العمل.

١٨٥- الأصل في الوهبة أنها تبرعية:

الأصل في الوهبة أنها تبرعية فالذي يقوم بأدائها هو العميل معبراً بذلك عن رضائه عن الخدمات التي يؤديها له العامل وإذا كان الأصل في الوهبة أنها تبرعية فإنه لا يمكن تبعاً لذلك إلحاقها بالأجر وبالتالي فهي لا تأخذ حكمه، إلا أن شيوع منح الوهبة في بعض الأعمال كما في الفنادق والمطاعم أدى في الواقع إلى أن أصبح من العسير على العملاء في هذا النوع من أنواع الأعمال الامتناع عن دفع الوهبة^(١). بل أكثر من ذلك فإن قيمة الوهبة أصبحت تضاف إلى قائمة الحساب وجرت عادة العمال على المطالبة بها إذا لم يتم العميل بأدائها، وترتب على ذلك بطبيعة الحال أن تغيرت النظرة إلى الوهبة، وأصبحت حصيلة الوهبة التي يحصل عليها العامل من العملاء تدخل في تقدير رب العمل عند تقديره لأجره، بل أصبح العامل في بعض الأعمال يعتمد أساساً على ما يحصل عليه من وهبة. ولذلك تدخل الشارع لتحديد الشروط الواجبة لاعتبار الوهبة جزءاً من الأجر.

١٨٦- شروط اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر:

يشترط لاعتبار الوهبة جزءاً من الأجر لا تبرعاً توافر الشرطين الآتيين:

(١) جمال زكي ص ٤٣٦ وما بعدها - سعد حبيب ص ١٠١.

١- أن تجرى العادة بدفعها :

يشترط لاعتبار الوهبة جزءاً من الأجر، أن تجرى العادة بدفعها. فيكفي أن تكون عادة العملاء قد جرت على دفع الوهبة إلى عمال رب العمل، بحيث يكون ذلك قد روعي عند تقدير الأجر الذي يحصل عليه العامل، سواء كان دفعها ملزماً للعملاء أو غير ملزم^(١).

فإذا لم يجر العرف بدفع الوهبة فإنها لا تعتبر أجراً، بل يعتبر قبضها رشوة يعاقب عليها العامل وفقاً للمادة ١٠٦ عقوبات إذا كان قبضها قد تم دون علم صاحب العمل أو رضائه.

ورغم أن المادة ٦/١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي كانت تنص على: «الوهبة التي يحصل عليها العامل في المحال العامة غير السياحية إذا جرى العرف بدفعها الخ»، إلا أن الرأي الراجح كان يذهب إلى أن المقصود بالعرف ليس معناه الاصطلاحي وإنما يقصد به العادة، كما هو الحال في ظل النص الحالي^(٢).

(١) حلمي مراد ص ٣٢٥ - لبيب شنب ص ٣٤٠ - المستشار شوقي المليجي ص ٦٤ - عمران ص ٢٩٤ - عبد الودود يحيى ص ١٠٠ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١١٣ - جمال زكي ص ٤٣٩ - وعكس ذلك حسن كيره ص ٤٢٦، فيرى أن المشرع يقصد هنا - كما قصد في شأن المنحة - العرف بمعناه الدقيق فلا يكفي تكرار دفع الوهبة وانتظامه مدة كافية، بل يجب كذلك أن ينشأ اعتقاد في التزام العميل بهذا الدفع.

(٢) وكانت الفقرة كما وردت في مشروع الحكومة تنص على أن: «الوهبة إذا جرت العادة بدفعها» وقد استبدل مجلس الشورى لفظ «العرف» بلفظ العادة وأقرت اللجنة المشتركة بمجلس الشعب هذا التعديل، إلا أنه عند مناقشة النص بمجلس الشعب استبدل لفظ (العادة) بلفظ (العرف). وذلك بناء على اقتراح من السيدين العضوين المستشار حنا ناشد وسعد سليم مصطفى الجمال. وقد أيد ذلك =

يعاقب عليها العامل وفقاً للمادة ١٠٦ عقوبات إذا كان قبضها قد تم دون علم صاحب العمل أو رضائه.

٢- أن توجد قواعد تسمح بضبطها :

يشترط أن توجد قواعد تسمح بضبط الوهبة. ويتحقق ذلك إذا وجدت قواعد تسمح بمعرفة مقدارها ولو على وجه التقريب. (راجع أيضاً بند ١٦١).

ومثل ذلك أن تكون الوهبة عبارة عن نسبة مئوية من حساب العملاء أو تتحقق رقابة صاحب العمل على مبلغ الوهبة الذي يدفعه العملاء، أو يكون صاحب العمل هو الذي يتقاضاه من العملاء ثم يدفعه إلى العمال. وترجع أهمية هذا الشرط إلى أن اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر يؤثر في مدى حقوق العامل التي تحسب على أساس الأجر - على نحو ما سيأتي - الأمر الذي يقتضي تحديد مقدار الأجر الذي يتقاضاه العامل بصورة منضبطة.

= الدكتور أحمد حسن البرعي (الخبير الوطني لمشروع القانون) إذ قرر «... كنت أريد أن أقول - بعد إذن سيادتكم إن محكمة النقض - كما تفضل السيد النائب - جرت في مجال قانون العمل - سواء ذكر المشرع العادة أو العرف - على الأخذ بالعادة فقط وليس بالعرف لأننا لو أخذنا بكلمة (العرف) فهذا يستلزم الجزء المعنوي وهو الاعتقاد بالالتزام، ويقوم في ذهن المدين به وهو صاحب العمل، ومحكمة النقض تهمل هذا الجزء المعنوي، إذا «جرت العادة» يعني الركن المادي فقط، لذلك استخدمنا في مشروع الحكومة لفظ «العادة» في جميع الحالات التي ورد فيها لفظ «العرف»، وإني اقترح أن نوحده الكلمة بالنسبة لمشروع القانون كله، أن يكون «العادة قد جرت»، في أي موقع ترد فيه».

(مضبطة مجلس الشعب الجلسة الخامسة ظهر الاثنين ١٨ نوفمبر سنة ٢٠٠٢ ص ١٧ وما بعدها).

وقد أوردت المادة ٢/٦٨٤ من التقنين المدني تطبيقاً خاصاً للحالة التي تعتبر فيها الوهبة أجراً لتحقيق طريقة من طرق التحديد المنضبط لها فجرت على أن «تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدمي المتجر الواحد، يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه».

والوهبة في الصورة المنصوص عليها في النص السابق «المادة ٢/٦٨٤ مدني» لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا كان العرف قد جرى بدفعها^(١). ويعتبر وضع صندوق في المنشأة لجمع الوهبة قرينة على توافر هذه العادة، دون تحمل بعبء إثبات ذلك^(٢).

وإذا كان المشرع قد أغفل في تقنين العمل الإشارة إلى هذه الصورة المنصوص عليها في التقنين المدني، إلا أنه ينبغي مع ذلك إعمال حكمها في شأن عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل، طالما أن أحكام التقنين المدني هي الشريعة العامة الواجبة التطبيق من الناحية الموضوعية على كل عقود العمل^(٣) فضلاً عن أنها لم تأت بجديد، وإنما هو تطبيق لما ورد في الفقرة الأولى من المادة ٦٨٤ مدني والفقرة السادسة من المادة الأولى من قانون العمل^(٤).

(١) حسن كيره ص ٤٢٨ - لبيب شنب ص ٣٤١ وما بعدها - محمد عمران ص ٢٩٥ حلمي مراد ص ٣٢٥ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١١٤ - وعكس ذلك جمال زكي ص ٤٤١ إذ يذهب إلى أن الفقرة الثانية من المادة ٦٨٤ مدني الخاصة بالصندوق المشترك لا تنطبق إلا عندما يتمتع تطبيق الفقرة الأولى، لتخلف أحد القيدين الواردين فيها.. إذ لم تجر العادة بدفعها، أو إذا لم تكن لها قواعد تسمح بضبطها.

(٢) كيرة ص ٤٢٨، شنب ص ٣٤٢، ويعتبره البعض دليلاً على العادة وليس مجرد قرينة (عبد الودود يحيى ص ١٠١).

(٣) حسن كيرة ص ٢٤٨.

(٤) عبد الودود يحيى ص ١٠١ وما بعدها.

ويلاحظ أن الصورة سألقة الذكر، وإن اقتصرت في النص على (مستخدمي المتجر)، إلا أنها تسري على كافة المحال الأخرى التي جرت العادة على دفع وهبة إلى عمالها.

كما يلاحظ أن النص لم يقصد (المستخدمين) بالمعني الفني، بدليل أن الأجراء الذين يتناولون وهبة من العملاء هم في الغالب من فئة العمال لا المستخدمين^(١).

أما إذا لم تكن هناك قواعد تسمح بضبط الوهبة، فإن الوهبة لا تعتبر أجراً أو جزءاً من الأجر، وبالترتيب على ذلك فإن الوهبة التي يدفعها المترددون على المقاهي والمطاعم إلى العمال القائمين بخدمتهم دون أن توضع في صندوق مشترك لا تعتبر أجراً أو جزءاً من الأجر لأنها غير منضبطة.

١٨٧- التفرقة بين الوهبة في المحال غير السياحية وما يعتبر في حكم

الوهبة في المنشآت السياحية :

لم يفرق القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) بين الوهبة في المحال غير السياحة وبين الوهبة في المنشآت السياحية، فقد جاء نص المادة الثالثة منه عاماً في هذا الشأن فنصت في فقرتها قبل الأخيرة على أن «ولا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الوهبة إلا إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها».

أما القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٣٨١ (الملغي)، فقد فرق بينهما إذ نصت المادة ٦/١ منه على أن من صور الأجر «الوهبة التي يحصل عليها العامل في المحال العامة غير السياحية إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية».

(١) جمال زكي ص ٤٤١ هامش (٦).

أي أن النص لم يجعل الوهبة من قبيل الأجر في المنشآت السياحية، إلا إذا اتخذت صورة نسبة مئوية من المبيعات يدفعها العملاء مقابل الخدمة، ولو كان العرف قد جرى في هذه المنشآت بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها. وهي تفرقة لا محل لها، لأن ما يدفعه العميل سواء في المحال غير السياحية أو المنشآت السياحية أي كانت طريقة دفعه يعتبر وهبة، لها ذات الطبيعة القانونية^(١).

وقد سار القانون الجديد على نهج القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إذ نصت المادة ٨/ج/١ على «الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية».

١٨٨- هل يجوز أن تكون الوهبة هي كل الأجر؟

نصت المادة ٣/٦٨٤ مدني على أنه: «يجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب إلا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبه وما يتناوله من طعام».

كما نصت المادة ٣/٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي على أن: «يجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها».

والمتبادر من ظاهر النص أنه يجوز أن يتكون أجر العامل مما «يحصل عليه من وهبة» و «ما يتناوله من طعام»، وهذا غير صحيح لأن من المسلم به جواز أن يقتصر أجر العامل على ما يتناوله من وهبه فقط أو ما يتناوله من طعام فحسب^(٢).

(١) جمال زكي ص ٤٤٧.

(٢) جمال زكي ص ٤٤٦ وما بعدها هامش (٤٩).

وبهذا الرأي قضت هيئة التحكيم بمحكمة استئناف القاهرة بتاريخ ١٤/٥/١٩٥٣ في نزاع عمال جروبي بطلب تحديد مرتب ثابت للسفرجية فوق نسبة الـ ١٠٪ بأن^(١) :

«وحيث إن المادة ٦٨٤ من القانون المدني أجازت صراحة ألا يكون للعامل في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناول من طعام، فإذا ما اتفق صاحب مؤسسة من هذا النوع من المؤسسات الواردة في المادة المذكورة مع عماله على احتساب أجرهم بالطريقة المبينة في تلك المادة فإن اتفاهه يكون صحيحاً لا غبار عليه ولا يحق للعامل بعد إبرامه أن يتظلم من هذا النظام الذي يقرره القانون ويؤيده العرف في مصر وفي البلاد الأخرى كما أن الفقه والقضاء قد استقرا على أن أجر العامل يتكون من كل ما يحصل عليه في مقابل ما يقوم به من عمل مهما كانت الصورة التي يظهر فيها الأجر».

كما يلاحظ أن القيد الوارد بالمادة ٣/٣ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي بعبارة «على أن يحدد عقد العمل قواعد ضبطها»، والذي استحدثه المشرع فيها لا لزوم له، مادام قد استلزم في الفقرة الثانية من المادة لاعتبار الوهبة أجراً أن توجد (قواعد تسمح بضبطها) دون أن يشترط أن تكون هذه القواعد محددة في عقد العمل.

وإن كان نص المادة ٣/٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لم يرد له مقابل في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) والقانون الجديد، إلا أن نص المادة ٣/٦٨٤ مدني الذي تضمن ذات الحكم يظل واجب الأعمال لأن أحكام التقنين المدني هي الشريعة العامة واجبة التطبيق من الناحية الموضوعية على كل عقود العمل^(٢).

(١) منشور بالمرجع في قانون عقد العمل الفردي - كامل بدوي ص ١٨٦.

(٢) جمال زكي ص ٤٤٦ وما بعدها هامش (٤٩).

كيفية توزيع الوهبة :

١٨٩- أولاً : في ظل التشريعات السابقة على القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

الواقع أن العميل يقصد إعطاء الوهبة إلى العامل الذي قدم له الخدمة أو السلعة، إعراباً عن تقديره أو امتنانه، لما أداه له، وينبغي على ذلك أن تكون الوهبة من حق العمال المتصلين بالعملاء دون غيرهم، وأنه لا يحق لرب العمل أن يستأثر لنفسه بالوهبة أو يقطع جزءاً منها، بل يجب عليه أن يؤديها كاملة للعمال، سواء كان العملاء يدفعونها تلقائياً أم كانت تفرض عليهم بنسبة مئوية معينة. ففي الحالة الأولى يكون صاحب العمل وكيلاً عنهم في قبض الوهبة وفي الحالة الثانية يكون مشروطاً لصالح العمال ووكيلاً عنهم في قبض الوهبة.

ويكون توزيع هذه الوهبة على العمال طبقاً لما يتم الاتفاق عليه بين صاحب العمل والعمال، سواء ورد هذا الاتفاق في عقود العمل الفردية أو في عقود العمل الجماعية، أو طبقاً لما جرى عليه العرف في المنشأة.

وكانت المادة ٥٩١ من المشروع التمهيدي للقانون المدني تقضي بأنه «إذا أنشأ رب العمل نظام الصندوق المشترك أو نظاماً آخر، تضاف بمقتضاه ضمن حساب العملاء نسبة معينة من هذا الحساب نظير الخدمات المؤداة إليهم، وجب عليه ألا يوزع المبالغ المتجمعة بهذه الصفة وكذلك المبالغ التي يدفعها العملاء باختيارهم لهذا الغرض، إلا على العمال الذين يكون لهم اتصال مباشر بالعملاء وكانت العملاء من قبل ينقدونهم عادة هذه المبالغ مباشرة».

ولكن لجنة المراجعة حذفت هذا النص دون أن تبين في الأعمال التحضيرية، أسباب هذا الحذف. إلا أن هذا الحذف يرجع إلى عدم لزومه لأن في القواعد العامة ما يمنع رب العمل من الاستئثار بجزء من الوهبة لنفسه أو لغير المتصلين بالعملاء من عماله^(١).

غير أنه لم يكن هناك في ظل تلك التشريعات السابقة ثمة نصوص تمنع رب العمل من الاتفاق مع العمال على مخالفة القاعدة السابقة، بأن يتفق معهم على أن يستأثر لنفسه بالوهبة مقابل أجر ثابت يعطيه لهم، أو يحتفظ لنفسه بجزء منها مقابل ما يتلفه العمال من أدوات، أو يوزع الوهبة على جميع العمال بدلاً من قصرها على أولئك الذين يتصل عملهم بالعملاء^(١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «ليس في نصوص القانون ما يمنع رب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها، فهو لا يعدو أن يكون وسيلة لتحديد الأجر، وإذ كان ذلك، وكان القرار المطعون فيه قد التزم هذا النظر وجرى في قضائه على أن مناط صرف الوهبة «يرجع إلى ما ينشأ من اتفاق بين صاحب العمل وعماله بشأنها وطالما أن صاحب العمل في هذه الشكوى قد حدد نصيب مساعدي الجرسون من هذه الوهبة بـ ٢% على ما هو ثابت في عقود عملهم كما احتجز ٢% منها لما يقوم العمال بإتلافه وجرى العمل بذلك منذ التحاق الشاكين بالعمل فلا جناح عليه في ذلك» فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ١٥٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/١١/١٧)

(٢) «ليس في نصوص القانون ما يمنع صاحب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل أدواته الفاقدة والتالفة فهو لا يعدو أن يكون وسيلة لتحديد الأجر لا تمس حقوقاً قررتها قوانين العمل لهم، ولما كان الثابت من الأوراق أنه بموجب العقد المحرر رقم ٢٣ من فبراير سنة ١٩٥٣ بين نقابة عمال ومستخدمي الفنادق والمحلات العامة وبين ممثليين

(١) عبد الودود يحيى ص ١٠٢ وما بعدها - حسن كيره ص ٤٢٩ وما بعدها - محمد عمران ص ٢٩٨.

لهذه الفنادق والمحلات تم الاتفاق على توزيع حصة الوهبة ومقدارها عشرة في المائة بواقع ٨% للعمال و ٢% لأصحاب العمل لتغطية خسائرهم الناشئة عن فقد وتلف أدواتهم، وإذ انتهى القرار المطعون فيه إلى رفض منازعة النقابة الطاعة في هذا الخصوص تأسيساً على أن الاتفاق المبرم بذلك العقد قد استقر عرفاً بين الفنادق وعمالها المستفيدين من حصة الوهبة مع اعتبار أن نسبة ٢% منها هي الحد الأقصى الجائز لصاحب العمل خصمه لقاء فقد وتلف أدوات العمل وأن الشركة المطعون ضدها الأولى لم تمس شيئاً من الحقوق المكتسبة للعمال في تلك الحصة لأنها خصمت في الفترة منذ ضمها إلى القطاع العام حتى نهاية السنة المالية، فإن النعي عليه بمخالفة القانون والقصور في التسبب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٣٧ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٧/٣/١٩٧٩)

١٩٠- ثانياً: في ظل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) :

أنت المادة ٦/١ من هذا القانون بحكم مستحدث لم يكن له نظير في التشريعات السابقة، إذ أوجبت صدور قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة بكيفية توزيع الوهبة على العاملين.

وقد صدر نفاذاً لذلك القرار الوزاري رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٢ بشأن توزيع حصة النسبة المئوية (مقابل الخدمة) في المنشآت السياحية والوهبة في المحال غير السياحية على العاملين بها^(١).

إلا أن هذا القرار قد ألغى بالقرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٤ بشأن توزيع حصة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية (م٧)^(٢).

(١) الوقائع المصرية العدد ٤٩ في ١٩٨٢/٢/٢٨.

(٢) الوقائع المصرية العدد ٨٢ في ١٩٨٤/٤/٤ - وبناء على اجتماع بين السيدين =

وأهم ما يميز هذا القرار أنه أوجب تخصيص نسبة ٨٠٪:

من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية للعاملين بالمنشأة، ٢٠٪ من الحصيلة الكلية للمنشأة مقابل الكسر والفقد والتلف. وذلك مع عدم الإخلال بأي نسب أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسي للمنشأة أو العقد الجماعي (م ١). ويعتبر هذا التوزيع من النظام العام فلا يجوز لصاحب العمل الانتقاص من النسبة المخصصة للعمال، إنما يجوز له العكس أي زيادة النسبة المخصصة لهم.

١٩١- ثالثاً: في ظل قانون العمل الجديد:

هذا القانون الجديد حذو القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي بنصه في المادة ١/ج - ٨) على أن:

«يصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني».

وتنفيذاً لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية. (الوقائع المصرية - العدد ١٦٥ في ٢٤/٧/٢٠٠٣).

= وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ووزير السياحة والطيران المدني صدر قرار السيد/ وزير السياحة والطيران المدني رقم ٦٨ لسنة ١٩٨٣ بتاريخ ١٨/٤/١٩٨٣ بتشكيل لجنة للنظر في الموضوعات التي أثرت بمناسبة تطبيق أحكام القرار الوزاري رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٢ الملغي، وذلك برئاسة السيد/ حامد عبد المجيد وكيل الوزارة ورئيس قطاع العلاقات والخدمات السياحية، على أن تعد اللجنة تقريراً بنتيجة أعمالها مشفوعة بمقترحاتها وتوصياتها إلى السيد وزير السياحة - وقد أشار قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٤ في ديباجته إلى هذا القرار.

وقد حذا هذا القرار حذو القرار الوزاري رقم ١٩٨٤/٢٢ الصادر في ظل القانون الملغي بأن أوجب تخصيص نسبة ٨٠% من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والعاملين بالمنشأة، ٢٠% من الحصيلة الكلية للمنشأة مقابل الكسر والفقد والتلف.

وذلك مع عدم الإخلال بأي نسب أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسي للمنشأة أو العقد الجماعي (م ١).

ويعتبر هذا التوزيع من النظام العام فلا يجوز لصاحب العمل الانتقاص من النسبة المخصصة للعمال.

١٩٢- آثار اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر:

يترتب على اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر عدة نتائج منها:

(١) التزام صاحب العمل الوفاء بالوهبة، فصاحب العمل يلتزم الوفاء بالوهبة عند تحقق شروطها في الوقت المعين لأدائها إلى العامل. فلا يكون الوفاء متروكاً لتقدير صاحب العمل.

(٢) احتساب الوهبة ضمن الأجر عند احتساب الحد الأدنى للأجر. وقد أفتى مجلس الدولة بأنه: «يجوز عملاً بالمادة ٦٨٤ من القانون المدني ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام فإذا كان العامل يتقاضى أجره بعضه نقداً وبعضه في صورة وجبات يومية مقدرة بمبلغ ما عن كل يوم كان مجموع هذا وتلك يبلغ الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر ولا تكون هناك مخالفة للقانون»^(١).

(٣) احتساب الوهبة ضمن الأجر الذي يحسب على أساسه التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار، وعن التعسف في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة أو نقص العقد ذي المدة المحددة قبل حلول أجله في الحالتين من صاحب العمل.

(١) مجموعة قوانين العمل في مصر ١٩٥٤ جمع مصلحة العمل ص ٣٥٠.

وقد اعتد القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي بالوهبة في حساب الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، ومن ثم فإنه يدخل في حساب المعاش وتعويض الدفعة الواحدة (م/٥ ط) ، كما رأينا سلفاً.



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣

بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت

الفندقية والسياحية^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١) فقرة (٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وبعد التشاور والاتفاق مع وزير السياحة والنقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق؛

قرر

المادة الأولى

مع عدم الإخلال بأي نسبة أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسي للمنشأة أو العقد الجماعي، وتوزع الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية،

على الوجه الآتي:

- (١) «٨٠%» من الحصيلة الكلية للعاملين بالمنشآت.
- (٢) «٢٠%» من الحصيلة الكلية للمنشأة مقابل الكسر والفقد والتلف.

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٦٥ في ٢٤/٧/٢٠٠٣.

(٢) مصححة بالاستدراك الصادر من وزير القوى العاملة والمنشور بالوقائع المصرية

العدد ٢٤١ في ٢٢ أكتوبر سنة ٢٠٠٤.

المادة الثانية

- توزع نسبة الـ (٨٠%) من الحصيلة المشار إليها في البند (١) من المادة السابقة على العاملين بالمنشآت الفندقية والسياحية، على الوجه الآتي:
- (أ) «٦٠%» من الحصيلة الكلية على العاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.
- (ب) «١٥%» من الحصيلة الكلية على العاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.
- (ج) «٥%» من الحصيلة الكلية كحوافز على المستحقين من جميع فئات العاملين بالمنشأة.
- على أنه بالنسبة للملاهي الليلية تكون النسبة بواقع (٥٠%) للعاملين المنصوص عليهم بالبند (١) من المادة، (٢٥%) للعاملين المنصوص عليهم بالبند (٢) من هذه المادة.

المادة الثالثة

يقصد بالعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء:
أولاً: في المنشآت الفندقية:

- جميع العاملين بها عدا شاغلي الوظائف والقائمين بالأعمال الآتية:
- (١) المدير العام - نائب المدير العام - المدير المقيم - المدير - مديرو الإدارات ونوابهم - مديرو الأغذية والمشروبات والعاملين بوظائف الأقسام الآتية (الهندسة - الغسيل والكي عدا الوصيف - الأمن - المشتريات - الحسابات عدا صرافي المطاعم والمشروبات والمهوى الليلي وخزينة محاسبة العملاء - شئون العاملين أو المستخدمين - منظمي الأواني والفضيات - المطبخ، عدا من يؤدي بصورة أصلية ومنتظمة عملاً مباشراً

لخدمة العملاء داخل صالة المطعم - مراقبة الأغذية والمشروبات -
مخازن الأغذية والمشروبات - سكرتارية الوظائف والأقسام السالف
الإشارة إليها.

(٢) الأجانب الذين يرتبطون بالمنشآت بعقود عمل تحدد معاملتهم المالية.

ثانياً: في المنشآت السياحية:

المترو دوتيل - الجرسون - السفري ومساعدته - البارمان ومساعدته -
صراف العملاء.

المادة الرابعة

يكون تحديد نوعية العاملين المنصوص عليهم في البندين (أولاً وثانياً) من
المادة السابقة على أساس ما هو ثابت بعقود عملهم الفردية وما أدخل عليها من
تعديلات وطبيعة العمل الذي يمارسونه.
وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية إلى
أخرى إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل.

(المادة الخامسة)

على المنشآت الفندقية التي تطبق نظام الأجر الثابت أن تقوم في نهاية كل
سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور للعاملين المتصلين اتصالاً
مباشراً بالعملاء مع حصة النسبة المخصصة لهم من الحصة الكلية لمقابل
الخدمة وفقاً للمبين بالبند (١) من المادة (٢) فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من
حصة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم الثابتة.

المادة السادسة

تعد كل منشأة من المنشآت الفندقية والسياحية سجلاً تفيد فيه حصة النسبة
المئوية لمقابل الخدمة يشتمل على البيانات الآتية:

- (١) الحصيلة الكلية للنسبة المئوية (مقابل الخدمة).
 - (٢) حصيلة النسبة المخصصة للمنشأة.
 - (٣) حصيلة النسبة المخصصة للحوافز.
 - (٤) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.
 - (٥) حصيلة النسبة المخصصة للعاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء.
- على أن يبين في هذا السجل ما تم توزيعه من هذه الحصيلة، ويجوز لمجلس إدارة النقابة العامة للعاملين بالسياحة والفنادق أن يختار أحد أعضاء النقابة العامة للاطلاع على هذا السجل مرة كل ثلاثة أشهر، وللنقابة الحق في أن تستعين بمن تراه للمراجعة المطلوبة.

المادة السابعة

تلغى القرارات السابقة وكل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة الثامنة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره تحريراً في ٢٠٠٣/٧/١٣

وزير القوى العامة والهجرة

أحمد أحمد العمادي



□ أحكام عامة تسري على كافة صور الأجر

□ أولاً : تقادم الأجر

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة بالتقادم، لذلك يتعين الرجوع في هذا الشأن إلى القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني بشأن تقادم الحقوق، باعتبار القانون المدني الشريعة العامة التي يرجع إليها فيما لم يرد نص بشأنه.

وقد نص القانون المدني على نوعين من التقادم، يتقادم بهما الأجر هما:

(أ) التقادم الحولي المنصوص عليه بالمادة ٣٧٨/ب.

(ب) التقادم الخمسي المنصوص عليه بالمادة ٣٧٥.

وهذان النوعان من التقادم، يحكمان تقادم الأجر أثناء سريان عقد العمل.

كما نص على نوع ثالث هو التقادم الحولي المنصوص عليه بالمادة

٦٩٨/أ، والذي يطبق عند انتهاء عقد العمل، ويسري على الدعاوى الناشئة عن

العقد، ولاشك أنه يدخل في هذه الدعاوى المطالبة بالأجر.

وسنعرض لأنواع التقادم الثلاثة بالتفصيل على النحو الآتي:

١٩٣- (أ) التقادم الحولي:

تنص المادة ٣٧٨/ب من القانون المدني على أن: «تتقادم بسنة واحدة

الحقوق الآتية: (ب) حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية

ومن ثمن ما قاموا به من توريدات».

وهذا التقادم يسري في شأن الأجور عموماً، سواء كانت تدفع باليوم أو

الأسبوع أو الشهر، أو حصة من الأرباح، وسواء كانت نقدية أو عينية، وسواء

كانت أجور مستخدمين أو عمال^(١).

(١) من هذا الرأي المستشار محمد عبد اللطيف التقادم المكسب والمسقط الطبعة الثانية

١٩٦٦ ص ٥٧٢ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٣٣ - وقد أخذت محكمة

النقض بهذا الرأي في حكمها الصادر بتاريخ ١٩٧٤/٥/٢٥ المنشور بالمتن في =

وهذا النوع من التقادم مبني على قرينة الوفاء لأن الحقوق المذكورة تمثل مورد رزق العامل ولا يتأخر عادة في استيفائها، ولذلك يجب تعزيزها بيمين الاستيثاق، وهذه اليمين بوجهها القاضي من تلقاء نفسه إلى المدين فيحلف الأخير أنه قد أوفى الدين، وإذا مات المدين ودفع ورثته بالتقادم الحولي وجب على القاضي أن يوجه يمين العلم (الاستيثاق) إلى زوجه وإلى سائر الورثة أو إلى أوصيائهم إن كانوا قسراً ليقرروا أنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء. أما إذا أنكر الورثة وجود الدين في ذمة مورثهم، فقد سقط حقهم في الدفع بالتقادم^(١).

ولما كان التقادم الحولي مبني على قرينة الوفاء، فلا يجوز التمسك به إذا أقر المدين صراحة أو ضمناً بعدم الوفاء.

= هذا البند وفي حكمها الصادرين بتاريخ ١٩٨٧/٣/١٨، ١٩٨٧/٦/١٤ المنشورين بهذا البند - وكان هناك رأي يذهب إلى أن التقادم الحولي يقتصر سريانه على حقوق العمال بالمعنى الضيق بينما يسري التقادم الخمسي على حقوق الموظفين والمستخدمين (على العريف ص ١٢٨ وما بعدها).

(١) المستشار محمد عبد اللطيف ص ٥٧٥ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٣٢ وما بعدها - وقد جاء بالأعمال التحضيرية للقانون المدني جزء ٣ ص ٣١٨ وما بعدها أنه «والغالب في الديون التي يرد عليها التقادم الحولي أن تترتب على عقود تقتضي نشاطاً مستمراً أو متجديداً كخدمات الأجر ... الخ».

وأساس التقادم الحولي قرينة الوفاء، وهي قرينة ينبغي أن تعزز بيمين يؤديها المدين. فإذا مات المدين وجهت يمين العلم (الاستيثاق) إلى زوجه وإلى سائر الورثة (أو إلى أوصيائهم) ليقرروا أنهم لا يعلمون بوجود الدين.

ويتفرع على قيام التقادم الحولي على قرينة الوفاء أن مجرد إقرار المدين بالدين (كترصيد الحساب أو الإقرار كتابة) أو قطع المدة، يقضي إلى سقوط دلالة هذه القرينة.. إلخ.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك أن التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من القانون المدني يقوم على قرينة الوفاء، وهو «مظنة» رأي الشارع توثيقها بيمين المدعي عليه - وهي يمين الاستيثاق - وأوجب على من يتمسك بأن الحق تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً، بينما لا يقوم التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ٣٧٥ على تلك القرينة. ولما كان الثابت في الدعوى أن الطاعن أنكر على المطعون ضدها حقها في فروق الأجر مما لا محل معه لإعمال حكم المادة ٣٧٨ من القانون المدني، وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وأعمل حكم المادة ٣٧٥ من ذلك القانون فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً»^(١).

(طعن رقم ٢٧٩ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٥/٢٥)

(٢) «.. ولما كان التقادم الخمسي للحقوق الدورية المتجددة المنصوص عليها في المادة ٣٧٥ من القانون المدني لا يقوم على قرينة الوفاء وإنما يرجع في أساسه إلى تجنيب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على خمس سنوات ولذلك جعل له أن يتمسك بالتقادم بانقضاء هذه المدة ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته، بينما يقوم التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من ذات القانون على قرينة الوفاء وهي مظنة رأي المشرع توثيقها بيمين يؤديها المدين أو ورثته، وكان يبين من ذلك أن هذين النوعين من التقادم يختلف كل منهما عن الآخر في أحكامه ومبناه .. إلخ».

(طعن رقم ١٤٧٠ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٣/٨)

(١) الدعوى الصادر فيها الحكم المطعون فيه كانت مرفوعة من مدرسة تعاقدت مع إدارة المدرسة الأمريكية للبنات بالمنصورة على العمل بها.

(٣) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أنه لما كان التقادم الخمسي للحقوق الدورية المتجددة المنصوص عليه في المادة ٣٧٥ من القانون المدني لا يقوم على قرينة الوفاء وإنما يرجع في أساسه إلى تجنب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على خمس سنوات ولذلك جعل له أن يتمسك بالتقادم بانقضاء هذه المدة ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته بينما يقوم التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣٨٧ من ذات القانون على قرينة الوفاء وهي مظنة رأى المشرع توثيقها بيمين يؤديها المدين أو ورثته، وكان يبين من ذلك أن هذين النوعين من التقادم يختلف كل منهما عن الآخر في أحكامه ومبناه وكان التعبير بكلمتي «المهايا والأجور» في نص المادة ٣٧٥ المشار إليها قد ورد بصيغة عامة بحيث يشمل أجور جميع العاملين سواء كانوا من العمال أو من الموظفين والمستخدمين فيكون قصره على أجور الأخيرين تخصيصاً لعموم النص بغير مخصص وهو ما لا يصح، وكان مؤدى ما تقدم أن أجور العمال تخضع لكل من التقادم الخمسي والتقادم الحولي المنصوص عليهما في المادتين ٣٧٥، ٣٧٨ سالفتي الذكر لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطاعنة تمسكت بسقوط حق المطعون ضده فيما زاد على خمس سنوات سابقة على رفع الدعوى بالتقادم الخمسي المنصوص عليه بالمادة ٣٧٥ من القانون المدني وكان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض هذا الدفع على سند من القول بأن هذه المادة لا تسري إلا على المرتبات والمهايا والأجور والمعاشات الخاصة بموظفي الدولة دون أجور العمال التي لا يسري بشأنها سوى التقادم الحولي المنصوص عليه بالمادة ٣٧٨/ب من هذا القانون والذي يتعين للتمسك به حلف اليمين المنصوص عليها فيها فإنه يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه على أن يكون مع النقض الإحالة».

(طعن رقم ١٤٦ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٤/٦/١٩٨٧)

١٩٤- (ب) التقادم الخمسي :

تنص المادة ٣٧٥ مدني على أن «يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجر المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات.. الخ»، ومن ثم فإن هذا التقادم الخمسي يسري على الأجور سواء بالنسبة للمستخدمين أو العمال. وهذا التقادم لا يقوم على افتراض الوفاء - كالتقادم الحولي - بل أساسه تجنب المدين العنت والإرهاق الذي قد يترتب على تراكم هذه الديون^(١).

كما يسري هذا التقادم على سائر الحقوق الدورية المتجددة الأخرى، أي التي تكون مستحقة في مواعيد دورية أياً كانت مدتها وأن تكون بطبيعتها مستمرة لا تنقطع سواء كانت ثابتة أو تغير مقدارها من وقت لآخر، ومثل ذلك مقابل الإجازة السنوية، ولكنها لا تسري على مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي ومقابل مهلة الإخطار لأنها حقوق لا تستحق إلا مرة واحدة وليست دورية ومتجددة.

وقد عرفت محكمة النقض الديون الدورية المتجددة التي تخضع للتقادم الخمسي بقولها :

(١) «وحيث إن النعي مردود، ذلك أنه لما كان مناط خضوع الحق للتقادم الخمسي

(١) المستشار محمد عبد اللطيف ص ٥٨١ - وقد جاء بالأعمال التحضيرية للقانون المدني جزء ٣ ص ٣٠٥ أنه «ولا يقوم التقادم الخمسي على قرينة الوفاء، كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم، وإنما يرجع في أساسه إلى أن المدين يفرض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من إيراده، فلو أجبر على الوفاء بما تراكم من هذه الديون بعد خمس سنوات من تاريخ استحقاقه، لأفضى ذلك إلى تكليفه بما قد يجاوز السعة، وقد جعل للمدين، تفريعاً على هذا التوجيه، أن يتمسك بالتقادم بانقضاء تلك المدة ولو بعد إقراره بوجوب الدين في ذمته».

وفقاً لصريح نص الفقرة الأولى من المادة ٣٧٥ من القانون المدني هو اتصافه بالدورية والتجدد أي أن يكون الحق مستحقاً في مواعيد دورية أياً كانت مدتها وأن يكون بطبيعته مستمراً لا ينقطع سواء كان ثابتاً أو تغير مقداره من وقت لآخر».

(طعن رقم ٤٣٠ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/١)

(٢) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أن المادة ٣٧٥ من القانون المدني نصت في فقرتها الأولى على أن «يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني.. والمهايا والأجور والمعاشات» مما يدل على أن الضابط في هذا النوع من التقادم الخمسي هو كون الالتزام مما يتكرر ويستحق الأداء في مواعيد دورية، وأن يكون الحق بطبيعته مستمراً لا ينقطع مما ينوء الملتزم بحمله لو ترك بغير مطالبة تزيد على خمس سنوات».

(طعن رقم ٦١ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/٣/١٣ - لم ينشر)

(٣) «لما كانت المادة ٣٧٥ من القانون المدني تنص على أن الأجر من الحقوق الدورية المتجددة التي تتقادم بخمس سنوات ولو أقر به المدين وسواء أكان مصدره العقد أو القانون - وكانت الدورية والتجدد هما صفتان لصيقتان بدين الأجر وهما مفترضتان فيه ما بقي حافظاً لوصفه ولو تجدد بانتهاء المدة المستحق عنها وأصبح في الواقع مبلغاً ثابتاً في الزمة لما يدور ويتجدد، وكان الحكم قد التزم هذا النظر، وقضى بسقوط حق الطاعنين فيما زاد عن فروق الأجر المستحق لهم كبديل غداء عن المدة السابقة للخمس سنوات على رفع الدعوى فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه، ويكون هذا النعي على غير أساس».

(طعن رقم ١٣١٥ لسنة ٥٠ ق - جلسة ١٩٨٦/٢/٢٣)

(٤) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أن المادة ٣٧٥ من القانون المدني نصت في فقرتها الأولى على أن يتقدم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني.. والمهايا والأجور والمعاشات مما يدل على أن الضابط في هذا النوع من التقادم الخمسي هو اتصافه بالدورية والتجدد أي أن يكون الحق مستحقاً في مواعيد دورية أياً كانت مدتها وأن يكون الحق بطبيعته مستمراً لا ينقطع سواء كان ثابتاً أو تغير مقداره من وقت لآخر، وإن كانت مكافأة الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليست لها صفة الثبات والاستقرار، إلا أنه لما كانت الشركة تمنحها للعاملين لديها في مواعيد دورية شهرية ويستمر أدائها دون انقطاع طالما قد تحققت زيادة في الإنتاج، فإنها تتصف بالدورية والتجدد، وتعتبر من الحقوق التي تتقدم بخمس سنوات».

(طعن رقم ٧١٦ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٢٣)

١٩٥- أمثلة من قضاء النقض للحقوق الدورية المتجددة التي تسقط

بالتقادم الخمسي:

١- الأجر الإضافي وبديل السكن وبديل السفر:

«ولما كانت المطالب بها - وهي الأجر الإضافي وبديل السكن وبديل السفر - قد روعي في تقريرها لمورث الطاعن أن تكون عوضاً عما يتحملها من مشقة العمل والإقامة خارج البلاد، وهي إن كانت قد انقطعت بانتهاء فترة انتدابها للعمل بفرع الشركة المطعون ضدها بأديس أبابا إلا أنها ظلت تتجدد طالما ظل الانتداب قائماً فتعتبر حقاً دورياً متجديداً ولا تزول عنها هذه الصفة بانتهاء فترة الانتداب وصيرورتها مبلغاً ثابتاً في الذمة ومن ثم تخضع للتقادم الخمسي المنصوص عليه بالمادة ١/٣٧٥ من القانون المدني».

(طعن رقم ٤٣٠ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/١)

٢- الآثار المالية المترتبة على تسكين العاملين في فئة مالية معينة :

«الآثار المالية المترتبة على تسكين العامل في فئة مالية معينة تتمثل في مرتبه الناتج عن هذا التسكين، لأن المادة ٦٤ من لائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بعد أن بينت في فقراتها الأربعة الأولى إجراءات تسوية حالات هؤلاء العاملين، أتبع ذلك بالنص في فقرتها الخامسة على أن «يمنح العاملون المرتبات التي يحددها القرار الصادر بتسوية حالاتهم طبقاً للتعاقد المنصوص عليه اعتباراً من أول السنة المالية التالية» وإذ كانت المادة ٣٧٥ من القانون المدني تنص في فقرتها الأولى على أن «يتقدم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة.. والمهايا والأجور والمعاشات فإن فروق الأجر المترتبة على قرارات التسوية المشار إليها تخضع لهذا التقادم الخمسي».

(طعن رقم ٣٨٤ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٧٨/٦/٢٤)

٣- فروق إعانة الغلاء :

«وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أن دعوى الطاعن في خصوص طلب فروق إعانة غلاء المعيشة هي في حقيقتها وممرها وبوقائعها المطروحة دعوى مطالبة بجزء من الأجر إذ تعتبر إعانة غلاء المعيشة جزءاً من الأجر بالتطبيق لنص الفقرة الثانية من المادة ٦٨٣ من القانون المدني.

لما كان ذلك، وكانت المادة ٣٧٥ من هذا القانون تنص في فقرتها الأولى على أن «يتقدم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة.. والمهايا والأجور والمعاشات»، فإن فروق إعانة غلاء المعيشة موضوع النزاع تخضع لهذا التقادم الخمسي ويبدأ سريانه من تاريخ نشوء الحق في اقتضاءها، وإذ كانت مسألة اعتبار قيام عقد العمل بين الطاعن وأصحاب شركة دمنهور التجارية - التي اندمجت بعد تأميمها في الشركة المطعون ضدها الثانية - مانعاً

أديباً يحول دون مطالبته بحق، هي من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع بغير معقب متى كان ذلك مبنياً على أسباب سائغة، وكان الحكم المطعون فيه قد قضى بسقوط حق الطاعن في المطالبة بفروق إعانة غلاء المعيشة عن المدة السابقة على آخر أكتوبر سنة ١٩٥٩ وجرى في قضائه على أنه:

«... ذلك لأن المانع الأدبي وإن كان مسألة موضوعية تخضع لتقدير المحكمة إلا أن الثابت من المستندات التي قدمها المستأنف فرعياً تنفي أن علاقة العمل بينه وبين صاحب العمل السابق كانت مثبتة بعقد مكتوب، أن المعاملة بين الطرفين كانت تتم بمقتضى أوراق ومستندات مكتوبة فضلاً عن أن علاقة العمل لم تحل بين المستأنف فرعياً ورفع الدعوى المستأنفة بما لا يستساغ معه القول بقيام المانع الأدبي...».

وكان ما قرره الحكم في هذا الخصوص سائغاً ويؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها .. الخ».

(طعن رقم ٩٩٧ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٣/١/٢٤ - غير منشور)

٤- بدل التمثيل:

(أ) «.. وإذ تمسكت الطاعنة أمام محكمة الاستئناف بتقادم فروق بدل التمثيل المطالب بها فيما زاد عن الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى وكان هذا البديل إنما يستحق شهرياً فيتصف من ثم بالدورية والتجدد ويعتبر من الحقوق التي تتقادم بخمس سنوات عملاً بنص الفقرة الأولى من المادة ٣٧٥ من القانون المدني سائلة الذكر وكانت فروق بدل التمثيل المستحقة للمطعون ضده عن المدة من ١٩٦٤/٦/٣٠ - وهو التاريخ الذي اعتد به الحكم - حتى ١٩٦٨/٦/٨ بواقع ٥٩ جنيه و ١٢٥ مليم شهرياً بلغت ٢٧٩٤ جنيه و ٦٤١ مليم. وهو ما قضى به الحكم المطعون فيه ضمن ما حكم به للمطعون ضده مخصوماً منه فروق البديل عن ثلاثة شهور فقط بقيمة قدرها

مبلغ ١٧٧ جنيه و ٣٧٥ مليم قولاً بأنها هي التي تقادمت بخمس سنوات في حين أن الثابت بمدونات الحكم المطعون فيه أن الدعوى رفعت في ١٩٧٠/٩/٢٧ بما لازمه تقادم فروق ذلك البديل عن المدة الزائدة. على الخمس سنوات السابقة على هذا التاريخ وإذ لم يعمل الحكم المطعون فيه أثر التقادم الخمسي بالنسبة لفروق هذه المدة كلها وقصر أعمال هذا الأثر على فروق ثلاثة شهور فقط فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه في هذا الشأن».

(طعن رقم ٦١ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/٣/١٣ - لم ينشر)

(ب) «وحيث إن هذا النعي مرود بما هو مقرر من أن حق العامل سواء في بدل التمثيل أو العلاوة الدورية هو من الحقوق الدورية المتجددة ومن ثم يخضع للتقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ١/٣٧٥ من التقنين المدني وكان الدفع بالتقادم - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - دفع موضوعي يجوز إبداءه في أية حالة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة في الاستئناف، وكان عدم إثارة الدفع في مرحلة الدعوى الابتدائية لا يفيد بذاته التنازل عن التقادم ولا يمنع من التمسك به في مرحلة الاستئناف، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً ويضحى النعي عليه بهذا السبب على غير أساس».

(طعان رقما ١١٣٦، ١١٦٣ لسنة ٥٠ - جلسة ١٩٨٧/٦/٢٣ الهواري)

ص ١٦٣ وما بعدها).

٥- الأجر والعلاوات الدورية:

(أ) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كان التقادم الخمسي للحقوق الدورية المتجددة المنصوص عليه في المادة ٣٧٥ من القانون المدني لا يقوم على قرينة الوفاء وإنما يرجع في أساسه إلى تجنيب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على خمس سنوات

ولذلك جعل له أن يتمسك بالتقادم بانقضاء هذه المدة ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته، بينما يقوم التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من ذات القانون على قرينة الوفاء وهي مظنة رأي المشرع توثيقها بيمين يؤديها المدين أو ورثته، وكان يبين من ذلك أن هذين النوعين من التقادم يختلف كل منهما عن الآخر في أحكامه ومبناه، وكان التعبير بكلمتي «المهايا والأجور» في نص المادة ٣٧٥ المشار إليها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قد ورد بصيغة عامة بحيث يشمل أجور جميع العاملين سواء كانوا من العمال أو الموظفين والمستخدمين فيكون قصره على أجور الأخيرين تخصيصاً لعموم النص بغير مخصص وهو مالا يصح، وكان مؤدى ما تقدم أن أجور العمال وما يضاف إليها من علاوات دورية تخضع لكل من التقادم الخمسي والتقادم الحولي المنصوص عليهما في المادتين ٣٧٥، ٣٧٨ سالفتي الذكر، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض الدعوى المبدي من الطاعنة بسقوط حق المطعون ضده في فروق العلاوات الدورية عن المدة السابقة على ١٩٦٩/١٢/٢٤ بالتقادم الخمسي بمقولة أنها بمنأى عن أحكامه ثم قضى له بهذه الفروق على أساس نكولها عن أداء اليمين وفقاً لأحكام التقادم الحولي، وحجب نفسه بذلك عن بحث ما إذا كان الحق في المطالبة بهذه الفروق قد سقط بالتقادم الخمسي، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه، على أن يكون مع النقض الإحالة».

(طعن رقم ١٤٧٠ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٣/٨)

(ب) «لما كانت المادة ١/٣٧٥ من القانون المدني تنص على أن «يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر، وكالفوائد والإيرادات المترتبة والمهايا والأجور والمعاشات» ومفاد ذلك أنه وإن كان أجر العامل من الحقوق الدورية

المتجددة التي تتقدم بخمس سنوات، طالما أن رب العمل قد تمسك بهذا التقدم أمام محكمة الموضوع، إلا أنه بالنسبة لأجره الذي لم ينقض من تاريخ استحقاقه وحتى تاريخ رفع الدعوى (تاريخ المطالبة) - هذه المدة فلا يسقط بالتقدم ويظل طلبه بالنسبة له مطروحاً على المحكمة إلى أن تفصل فيه دون حاجة إلى أن يعدل العامل طلباته ويقصرها على هذا الأجر وإذا التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بسقوط حق المطعون ضده في المطالبة بفروق الأجر فيما زاد على خمس سنوات سابقة على رفع الدعوى في ١٠/٤/١٩٧٩ بالتقدم وبإلزام الطاعنة أن تؤدي له فروق الأجر التي لم تتقدم بهذه المدة، فإنه يكون قد التزم صحيح القانون ويكون النعي عليه بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ١١٨٠ لسنة ٥٢ ق - جلسة ١٩٨٧/٦/٢٨)

(ج) «فروق الأجر المترتبة على ترقية العامل - حق دوري متجدد خضوعه للتقدم الخمسي».

(طعن رقم ١٨٧٧ لسنة ٥٣ ق - جلسة ١٩٨٨/١٢/١١)

٦- فروق مكافأة الإنتاج:

«وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أن المادة ٣٧٥ من القانون المدني نصت في فقرتها الأولى على أن «يتقدم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني .. والمهايا والأجور المعاشات» مما يدل على أن الضابط في هذا النوع من التقدم الخمسي هو اتصافه بالدورية والتجدد أي أن يكون الحق - مستحقاً في مواعيد دورية أي كانت مدتها وأن يكون الحق بطبيعته مستمراً لا ينقطع سواء كان ثابتاً أو تغير مقدار من وقت لآخر، وإن كانت مكافأة الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليست لها صفة الثبات والاستقرار إلا أنه لما كانت الشركة تمنحها للعاملين لديها في مواعيد دورية شهرية ويستمر أدائها دون انقطاع طالما تحققت زيادة في الإنتاج، فإنها تتصف

بالدورية والتجدد وتعتبر من الحقوق التي تتقادم بخمس سنوات، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بسقوط حتى المطعون ضده في فروق هذه المكافأة بالتقادم فيما جاوز الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى تأسيساً على أنها تخضع للتقادم فيما جاوز السنوات السابقة على رفع الدعوى تأسيساً على أنها تخضع للتقادم الخمسي الطويل فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه جزئياً في هذا الخصوص على أن يكون مع النقض الإحالة».

(طعن رقم ٧١٦ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٢٣)

١٩٦- خضوع الأجر للتقادم بنوعيه ولو تجمد بانتهاء المدة المستحقة عنه :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «إذا كانت المادة ٣٧٥ من القانون المدني تنص على أن الأجر من الحقوق الدورية المتجددة التي تتقادم بخمس سنوات ولو أقر به المدين، سواء أكان مصدره العقد أو القانون، وكانت الدورية أو التجدد صفتان لصيقتان بدين الأجر، وهما مفترضتان ما بقي حافظاً لوضعه ولو تجمد بانتهاء المدة المستحق عنها وأصبح في الواقع مبلغاً ثابتاً في الذمة لا يدور ولا يتجدد، وكان الحكم قد التزم هذا النظر، وقضى بسقوط حق الطاعنات فيما زاد عن فروق الأجر المستحق لهن عن المدة السابقة للخمس السنوات السابقة على رفع الدعوى، فإنه يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ٥٥٥ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٧٩/٥/٥ راجع أيضاً طعن رقم ٣٨٤

لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٧٨/٦/٢٤، طعن رقم ٦١ لسنة ٤٨ ق جلسة

١٩٨٣/٣/١٣ المنشورين بالبند السابق).

(٢) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كانت المادة ٣٧٥ من القانون المدني تنص على أن الأجر من الحقوق الدورية المتجددة التي تتقادم

بخمسة سنوات ولو أقر به المدين، وسواء أكان مصدره العقد أو القانون، وكانت الدورية والتجدد هما صفتان لصيقتان بدين الأجر وهما مفترضتان فيه ما بقي حافظاً لوصفه ولو تجدد بانتهاء المدة المستحق عنها وأصبح في الواقع مبلغاً ثابتاً في الذمة ولا يدور ولا يتجدد، وكان الحكم قد التزم هذا النظر، وقضى بسقوط حق الطاعنين فيما زاد عن فروق الأجر المستحق لهم كبذل غذاء عن المدة السابقة للخمس السنوات على رفع الدعوى فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه، ويكون هذا النعي على غير أساس».

(طعن رقم ١٣١٥ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٣)

١٩٧- يجب على صاحب العمل تعيين نوع التقادم الذي يتمسك به :

لما كان التقادم مما لا يتعلق بالنظام العام - كما سنرى - وأن المحكمة لا تقضي به من تلقاء نفسها فإنه يجب على صاحب العمل تعيين نوع التقادم الذي يتمسك به، فإذا أقر صاحب العمل بعدم الوفاء بالأجر مثلاً ولم يكن قد تمسك إلا بالتقادم الحولي فإن المحكمة تقضي عليه بدين الأجر، طالما أنه لم يتمسك بالتقادم الخمسي^(١).

١٩٨- (ج) التقادم الحولي الذي يبدأ من وقت انقضاء عقد العمل

المنصوص عليه بالمادة ٦٩٨ مدني :

تنص المادة ٦٩٨ مدني على أن :

«تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انقضاء العقد إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المؤوية في جملة الإيراد فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٣٣.

ولا يسري هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاء حرمة الأسرار التجارية أو تنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى احترام هذه الأسرار». ونتولى فيما يلي شرح أحكام هذا النوع من التقادم.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«دعاوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن عقد العمل سواء المترتبة على تنفيذه أو انتهائه سقوطها بالتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ مدني».

(طعن رقم ٤٩١٩ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٩/١/٣١)

(طعن رقم ٤٣٨٣ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/٦/٢٠)

(طعن رقم ٩٩٠٧ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٨/١/١٨)

١٩٩- حكمة هذا التقادم:

الحكمة في هذا التقادم هي مراعاة المصلحة العامة التي تتمثل في ملاءمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وإذا كان قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لم ينظم قواعد التقادم بشأن الدعوى الناشئة عن عقد العمل، فقد ترك ذلك للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، وإذا كان سقوط هذه الدعاوى بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد وفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المذكور، فيما عدا ما يتعلق منها بالمسائل التي حددتها تلك المادة وأوردت لها أحكاماً خاصة - إنما راعى الشارع فيها ملاءمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء وهو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يسري على دعاوى المطالبة بالأجور باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل».

(طعن رقم ١٥٨ لسنة ٤٣ ق جلسة أول أبريل ١٩٧٨)

(٢) «وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أنه من المسلم به - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنه إذا كان قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ لم ينظم قواعد التقادم بشأن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل قد ترك ذلك للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، وإذا كان سقوط هذه الدعاوى بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد وفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المذكور فيما عدا ما تعلق منها بالمسائل التي حددتها تلك المادة وأوردت لها أحكاماً خاصة إنما راعى الشارع فيها ملاءمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء وهو يسري على كافة الدعاوى الناشئة عن عقد العمل كافة بما في ذلك دعاوى التعويض. لما كان ذلك وكان البين من الحكم الصادر من محكمة الدرجة الأولى والمؤيد بالحكم المطعون فيه أن علاقة العمل بين الطاعن والمطعون ضدها قد انتهت بتقديمه استقالته وصيرورتها باثة في آخر سبتمبر ١٩٧٦ وأنه لم يرفع دعواه الماثلة إلا في ١٩٧٨/١٢/٥ أي بعد مضي أكثر من سنة من تاريخ انتهاء تلك العلاقة فإن الحكم المطعون فيه إذ أيد الحكم الابتدائي برفض دعواه تأسيساً على سقوطها بالتقادم الحولي لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون أو في تكيف الدعوى».

(طعن رقم ٧٩٧ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٢ - ذات المبدأ طعن ٣٤٢)

لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢٢ - الهواري جـ ٧ ص ١٥٠ وما بعدها)

(٣) «لما كان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء عقد العمل عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء،

وهو يسري على دعاوى المطالبة بإعانة التهجير وضمها إلى أساس المرتب باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل».

(طعن رقم ١٣٠٩ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٤/٢/١٥)

(٤) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لما كان خلو القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون قطاع الأعمال العام من نص ينظم القواعد الخاصة بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل مؤداه الرجوع إلى أحكام قانون العمل إعمالاً لحكم الفقرة الثالثة من المادة ٤٨ منه، وكان قانون العمل قد خلا بدوره من هذه القواعد فإنه يتعين تطبيق القواعد المنصوص عليها في القانون المدني، وكان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني، إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء، وهو يسري على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده قد انتهت خدمته في ٢٠٠٠/٩/٧ ولم يرفع الدعوى بطلب مقابل رصيد الإجازات إلا في ٢٠٠٤/٢/٢٨ بعد مضي أكثر من سنة على انتهاء خدمته، فإن دعواه تكون قد سقطت بالتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني المشار إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بالتقادم تأسيساً على أن دعوى المطعون ضده تخضع للقواعد العامة باعتبار أن الطاعنة شركة قطاع أعمال ولا تخضع بالتالي للتقادم الحولي فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٥٣٠٦ لسنة ٧٨ ق جلسة ٢٠٠٩/٢/١٥)

(٥) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لما كان خلو القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون قطاع الأعمال العام من نص يُنظم القواعد الخاصة بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل مؤداه الرجوع إلى أحكام قانون العمل إعمالاً لحكم الفقرة الثالثة من المادة ٤٨ منه وكان قانون العمل قد خلا بدوره من هذه القواعد فإنه يتعين تطبيق القواعد المنصوص عليها في القانون المدني، وكان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني، إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء، وهو يسري على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده قد انتهت خدمته في ١٩٩٦/١/٨ ولم يرفع الدعوى بطلب مقابل رصيد الإجازات إلا في ٢٠٠٦/٧/١٠ بعد مضي أكثر من سنة على انتهاء خدمته فإن دعواه تكون قد سقطت بالتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني المشار إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بالتقادم تأسيساً على أن دعوى المطعون ضده تخضع للقواعد العامة باعتبار أن الطاعنة شركة قطاع أعمال ولا تخضع بالتالي للتقادم الحولي فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٩٩٠٦ لسنة ٧٩ ق جلسة ٢٠١٠/٤/٤)

٢٠٠- الدعاوى التي يسري عليها التقادم:

يسري هذا التقادم على كافة الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وسواء كان الحق قد نشأ بين الطرفين أثناء سريان العقد، أو كان مترتباً على إنهاء العقد.

ومن أمثلة الدعاوى المتعلقة بالحقوق التي تنشأ أثناء تنفيذ العقد، الحق في الأجر ومن أمثلة الدعاوى المتعلقة بالحقوق التي تترتب على إنهاء العقد، التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار في العقد غير محدد المدة أو مكافأة نهاية الخدمة أو شهادة الخدمة.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «دعوى مطالبة العامل بمصاريف البعثة الدراسية التدريبية من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. علة ذلك. أثره. خضوعها للتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ مدني».

(طعن رقم ٤٩١٩ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٩/١/٣١)

(٢) «دعوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن عقد العمل. سقوطها بالتقادم الحولي. م ٦٩٨ مدني. سريانه على دعاوى المطالبة بالأجور والتعويض عن إخلال رب العمل بالتزامه بأدائها لعماله. علة ذلك».

(طعن رقم ٤٣٧٣ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٦/١٣)

(٣) «لما كان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء عقد العمل عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيها استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء، وهو يرى على دعاوى المطالبة بإعانة التهجير وضمها إلى أساس المرتب باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل».

(طعن رقم ١٣٠٩ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٤/٢/١٥)

ويستوي أن تكون الدعوى مرفوعة من العامل أو صاحب العمل.

(٣) «دعاوى المطالبة بنفقات البعثة التدريبية من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. أثره. خضوعها للتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ مدني».

(طعن رقم ١٣٦٤ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٤/٢/١٥)

٤) «فروق الأجر المترتبة على إعادة تسوية حالة العامل خضوعها للتقادم الخمسي (٣٧٥) مدني».

(طعن رقم ١٣٧٨ لسنة ٦٣ ق جلسة ٢٠٠٤/١/٨)

٥) «الدعاوى الناشئة عن عقد العمل سقوطها بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد. (م ٦٩٨) مدني. علة ذلك. سريان هذا التقادم على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة بالأجور والمقابل النقدي عن رصيد الأجازات».

(طعن رقم ١٨٩١ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٤/١/٢٢)

٦) «دعاوى المطالبة بالحقوق الناشئة عن عقد العمل سواء المترتبة على تنفيذه أو انتهائه. سقوطها بالتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ مدني. علة ذلك».

(طعن رقم ٣٦٤ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٤/٢/١٥)

وبالترتيب على ذلك قضت محكمة شمال القاهرة الابتدائية بتاريخ

١٩٨١/١٢/٢٢ في الدعوى رقم ٧١٧ لسنة ١٩٨٠ بأن:

«لما كان ما تقدم وكان الثابت بإقرار المدعي بصحيفة دعواه أن خدمته انتهت بالشركة المدعى عليها في ١٩٧٩/٧/٢٠ وأقام دعواه الماثلة في ١٩٨٠/١٠/٧ أي بعد مضي أكثر من سنة على تاريخ انتهاء خدمته وكانت طلبات المدعي باعتبار تخصيص سيارة له وتعيين قائد له ميزة عينية تعتبر جزءاً من أجره الأصلي بما يترتب على ذلك من احتساب مقابله ضمن المكافأة الإضافية الزائدة عن أنظمة المعاشات المقررة من جانب الشركة المدعي عليها هي طلبات ناشئة عن عقد العمل وبالتالي يسري عليها مواعيد السقوط المنصوص عليها في المادة ٦٩٨ مدني ولما كانت مدة السقوط قد توافرت في الدعوى برفعها بعد أكثر من سنة من تاريخ انتهاء الخدمة دون أن تنقطع في أية

مرحلة من مراحلها بأحد الأسباب المنصوص عليها في المادتين ٣٨٣ و ٣٨٤ مدني على سبيل الحصر وأن تقديمه طلباً للشركة بصرف فروق الميزة - على فرض حصوله خلال مدة التقادم - لا ينقطع به هذا التقادم لأن ذلك ليس من أسباب الانقطاع الواردة حصراً بالقانون... ومن ثم يكون الدفع المبدي من المدعي عليه بصفته قد قام على سند صحيح من الواقع والقانون وتقضي المحكمة على أساسه».

ولا تعتبر دعوى ثبوت علاقة العمل من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ومن ثم لا تخضع للتقادم الحولي، ذلك أن محل هذه الدعوى هو إثبات علاقة العمل ذاتها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«دعوى إثبات العمل. لا تعد من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. عدم خضوعها للتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ مدني. علة ذلك».

(طعن رقم ٦٦٦ لسنة ٤٩ ق - جلسة ١٩٨٥/٢/١١)

(طعن رقم ٧٣٦ لسنة ٥١ ق - جلسة ١٩٨٧/١/١٩)

ولا يسري هذا التقادم على التزام صاحب العمل بأن يرد للعامل ما أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها المنصوص عليه بالمادة ٢/٧٤ من قانون العمل.

(نقض طعن ٢٤٥٣ لسنة ٥٢ ق - جلسة ١٩٨٧/١١/٩)

والتقادم المذكور تحكمه شروطه المنصوص عليها بالمادة ٦٩٨ مدني، دون اعتبار لتوافر أو عدم توافر شروط التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣/٧٨ ب والتقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ٣٧٥. فإذا كان العامل يطالب بأجر له عن مدة سنتين سابقتين على انتهاء عقد العمل مثلاً فإن التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ مدني هو الذي يسري، دون التقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ٣٧٥ مدني.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«... بينما التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني لا يقوم على هذه المظنة، ولكن على اعتبارات من المصلحة العامة هي ملائمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء، وهو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يقتصر على دعاوى المطالبة بالأجور وحدها بل يمتد إلى غيرها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل».

(طعن رقم ٥٩٦ لسنة ٣٥ قى جلسة ١٩٧٢/٣/٢٥)

«أنظر أيضاً البند التالي».

٢٠١- هل يسري هذا التقادم على دعاوى التعويض عن الفصل

التعسفي؟

يسري هذا التقادم على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، فهي دعاوى تقوم على المنازعة في مشروعية استعمال صاحب العمل لحقه في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة وهو حق ناشئ عن عقد العمل^(١).

وبهذا الرأي أخذت محكمة النقض فقد قضت بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أن سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم وفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه ملائمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية

(١) من هذا الرأي حسن كيره ص ٧٠٣ - جمال زكي ص ١١٨٣ - على العريف

ص ١٣١ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٣٧١ فتحي عبد الصبور ص ٥٥٥ -

سعد حبيب ص ٥٥١.

المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على سواء، وهو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يسري على دعاوى المطالبة بالأجور ودعاوى التعويض عن الفصل التعسفي باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. وإذ كان ذلك وكان الثابت في الدعاوى أن الطاعن فصل من العمل في يناير سنة ١٩٦١ بينما لم يرفع الدعوى إلا في ١٩٦٢/٧/١٢ وبعد مضي أكثر من سنة من تاريخ الفصل وقضى الحكم المطعون فيه بسقوط الحق في رفع الدعوى بالتقادم، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه. ولما تقدم يتعين رفض الطعن».

(طعن رقم ٢٣٨ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/٦/٧)

(٢) «النص في المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أن «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ..» وفي المادة ٣٨٣ على أن «ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة ..»، يدل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - على أن دعوى المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي تسقط بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ... الخ».

(طعن رقم ٦١٠ لسنة ٤٤ ق جلسة أول يناير ١٩٨٠)

(٣) «وكان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم وفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على سواء، وهو يسري على دعاوى المطالبة بالأجور ودعاوى التعويض عن الفصل التعسفي، كما يسري على دعاوى بطلان قرار الوقف أو قرار الفصل باعتبارها جميعاً من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، لما كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن فصل من العمل بتاريخ ١٩٧٧/٩/٢٥ -

بينما لم يرفع الدعوى إلا في ١٩٧٩/٤/٢٤ وبعد مضي أكثر من سنة من تاريخ الفصل فإن الدعوى الراهنة تكون قد سقطت بالتقادم بالتطبيق لحكم المادة ٦٩٨ من القانون المدني، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وأقام قضاءه على أن المحاكمة الجنائية لا تعتبر مانعاً من سقوط دعوى الطاعن بالتقادم الحولي فإن النعي عليه بمخالفة القانون والقصور في التسبب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٣٤٢ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢٢)

(٤) «المقرر - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - أن سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم وفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء وهو يسري على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة بالأجور كما يسري على دعاوى بطلان قرار الفصل أو قرار الوقف باعتبارهما جميعاً من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وأن العلم بانتهاء العقد الذي يبدأ منه هذا التقادم الحولي يكون من تاريخ إخطار العامل بالقرار الصادر في هذا الصدد أو علمه به علماً يقينياً».

(طعن رقم ٨٩٦٨ لسنة ٦٤ ق جلسة ١٩٩٥/١٠/١٢)

(٥) «دعوى التعويض عن الفصل التعسفي. من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. تقادمها بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ إخطار العامل بقرار إنهاء خدمته أو علمه به يقينياً. م ٦٩٨ مدني».

(طعن رقم ٥٥٨٨ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٨/٣/٨)

(طعن رقم ١٢٨٩ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/٣/٢٦)

(٦) «دعوى التعويض عن الفصل التعسفي من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تقادمها بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ إخطار العامل بقرار إنهاء خدمته

أو علمه به علماً يقينياً. لا يغني عن ذلك إنذار العامل بانقطاعه عن العمل م ٩١، ٦٩٨ مدني».

(طعن رقم ٦٣٣ لسنة ٦٨ ق جلسة ١١/٤/١٩٩٩)

(طعن رقم ١٠٤٤ لسنة ٦٥ ق جلسة ٢١/١١/١٩٩٦)

(٧) «دعوى التعويض عن الفصل التعسفي. من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. تقادمها بانقضاء سنة. بدء سريانها من تاريخ إخطار العامل بقرار إنهاء خدمته أو علمه به علماً يقينياً. م ٦٩٨ مدني».

(طعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٧/١/٢٠٠٥)

(٨) «دعوى التعويض عن الفصل التعسفي. من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. سقوطها بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد. ورود الوقف والانقطاع عليها. رفع الدعوى أمام محكمة غير مختصة. قاطع للتقادم».

(طعن رقم ١٠٨٠ لسنة ٧٤ ق جلسة ٥/٦/٢٠٠٥)

ولكن لا يسري هذا التقادم على دعاوى التعويض عن إصابات العمل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «النص في الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أنه «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد» يدل على أن المشرع أخضع لهذا التقادم الحولي الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط وذلك لاستقرار الأوضاع المترتبة على هذا العقد والمؤدية إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء فلا يسري هذا التقادم على دعاوى التعويض عن إصابات العمل».

(طعن رقم ٤٠٣١ لسنة ٦٥ ق جلسة ٢٤/١٢/١٩٩٦)

(٢) «التقادم الحولي المنصوص عليه بالمادة ١/٦٩٨ مدني. اقتصره على الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. عدم سريانه على دعاوى التعويض عن

إصابات العمل أو تعويض الدفعة الواحدة أو المطالبة بالتأمينات الاجتماعية الأخرى. علة ذلك».

(طعن رقم ٨٢٨٠ لسنة ٦٣ ق جلسة ٢٧/٥/٢٠٠٤)

٢٠٢- استثناء الدعاوى المتعلقة بانتهاء حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار من التقادم الحولي؛

استثنت الفقرة الثانية من المادة ٦٩٨/٢ مدني من الخضوع للتقادم الحولي المنصوص عليه في الفقرة الأولى منها الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار. وبذلك تظل هذه الدعاوى خاضعة للتقادم الطويل وهو خمس عشرة سنة.

ومرد هذا الاستثناء إلى أن الالتزام باحترام أسرار العمل التزام يقيد العامل حتى بعد انقضاء العقد وطالما بقي لهذه الأسرار وصف السر، فتتقوى الحكمة من إخضاعه للتقادم الحولي الذي يرمى أساساً إلى تصفية المنازعات الناشئة أثناء سريان العقد أو فور انتهائه^(١). فضلاً عن طبيعة الفعل المنشئ لهذه الدعاوى إذ يرتكب في الغالب خفية ولا يعلم صاحب العمل به إلا بعد وقوعه بمدة طويلة، قد تزيد على سنة، ولذلك لا يكون في جعل وقت المخالفة بداية للتقادم القصير حماية كافية لصاحب العمل^(٢).

ورغم اقتصار النص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية، إلا أنه يجب مد الاستثناء كذلك إلى غير الأسرار التجارية ومن أهمها الأسرار الصناعية، لعدم وجود وجه لتخصيص الأسرار التجارية وحدها

(١) حسن كيره ص ٧٠٤.

(٢) جمال زكي ص ١١٨٤ - سعد حبيب ص ٥٥٢.

بالاستثناء، وليس هناك ما يمنع من إجراء القياس هنا لأن مدة التقادم الحولي تمثل استثناء، أما مدة التقادم الطويل فتتضمن المبدأ العام لتقادم الدعاوى، مما يسمح بالتفسير الواسع لاتساع نطاقه^(١).

ويدخل في نطاق الاستثناء على ما تقدم الدعاوى المتعلقة بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار، ومن أهمها الدعاوى المتعلقة بتنفيذ شرط منع المنافسة، فهذا الشرط إنما يفرض «إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله» م ٦٨٦ مدني.

٢٠٣- عدم خضوع الدعاوى الناشئة عن القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

(المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي لهذا التقادم:

يخضع لهذا التقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط، دون الدعاوى التي تنشأ عن القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك لأنه لما كان النص في الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أن «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد..» يدل على أن المشرع أخضع لهذا التقادم الحولي الخاص الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط، وكان طلب الطاعن الحكم باعتبار بدء اشتراكه في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية عن فترة عمله لحساب الدار المطعون ضدها الأولى هو ١/١/١٩٥٧ بدلاً من ١/١/١٩٦١ واستمرار هذا الاشتراك من ١/١/١٩٥٧ حتى ١/٣١/١٩٦٢ مع ما يترتب على ذلك من الآثار بما في ذلك قيام الدار المطعون ضدها الأولى

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٣٧٢.

بسداد الاشتراكات وملحقاتها عن تلك الفترة إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، إنما ينطوي على منازعة تدرج في عداد المنازعات الخاصة بالمعاشات المستحقة للمؤمن عليهم التي نصت عليها المادة ٥٧ من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩، إذ يقوم النزاع فيها على مراكز قانونية يتلقى صاحبها الحق فيها، إن ثبت له، من ذلك القانون مباشرة، غير رهين بإرادة صاحب العمل أو بسلطته التقديرية ويهدف ذو الشأن إلى تقرير أحقيته في الإفادة من القاعدة القانونية التي أوردتها ذلك القانون في هذا الخصوص، ذلك أن مثار المنازعة في دعوى الطاعن الذي يدور حول فترة عمله لحساب الدار المطعون ضدها الأولى بدأت من ١٩٥٧/١/١ أم في ١٩٦١/١/١ لا يهدف إلى تحديد هذه الفترة بمجرد أنها ليست مقصودة بذاتها، وإنما يبتغي في جوهره ما ينبثق عنها من استحقاق في المعاش، ومقدار هذا المعاش، وهو ما مؤداه بطريق اللزوم والاقتضاء أن الدعوى لا تكون ناشئة عن عقد العمل، بل يضحى مصدرها قانون التأمينات الاجتماعية فتكون بهذه المثابة بمنأى عن التقادم الحولي المقرر بالفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني وتتنحسر عنها أحكامه، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله، بما يوجب نقضه لهذا السبب بغير ما حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٤٤٤ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٨ - ذات المبدأ طعن رقم

٨٤٢ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٢٢ - غير منشورين)

٢٠٤ - بداية مدة التقادم:

تبدأ مدة التقادم من وقت انتهاء عقد العمل. ويتوقف تحديد وقت انتهاء عقد العمل على السبب الذي أدى إلى هذا الانتهاء.

فإذا كان الانتهاء بالوفاء، تحدد وقت الانتهاء بتاريخ الوفاء.

وإذا كان الانتهاء بالمرض الطويل، تحدد تاريخ الانتهاء بتاريخ إعلان صاحب العمل إنهاء العقد.

وإذا كان العقد محدد المدة، فيكون تاريخ انتهائه في الأصل هو تاريخ انتهاء مدته أو إتمام العمل المبرم العقد من أجل إنجازه أو من تاريخ الإنهاء المبسر له إذا حصل قبل انتهاء مدته أو قبل إتمام العمل.

ويبدأ الميعاد من وقت إخطار العامل بإنهاء العقد أو علمه به علماً يقينياً.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«التقادم الحولي المسقط للدعوى الناشئة عن عقد العمل. بدء سريانه من وقت إخطار العامل بإنهاء العقد إخطاراً صحيحاً أو علمه به علماً يقينياً».

(طعن رقم ٣٣٢٩ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١١/٥)

(طعن رقم ٤٩٩ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٩٠/١١/١٥)

وإذا كانت مدة العقد غير محددة فينتهي بنهاية مهلة الإخطار في الأصل، ولكن إذا كان الإخطار لم يراع فيكون وقت انتهاء العقد هو تاريخ طرد العامل أو فصله فعلاً من الخدمة^(١).

وقد استثنى النص من هذه القاعدة الدعوى المتعلقة بالعمالة والمشاركة في الأرباح، والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «بدء تقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل وفقاً للمادة ١/٦٩٨ مدني باستثناء الدعوى المنصوص عليها فيها. مناطه. انتهاء علاقة العمل».

(طعن رقم ٨٨٧ لسنة ٥٢ ق - جلسة ١٩٨٩/١/١)

(١) حسن كيره ص ٧٠٥ وما بعدها.

(٢) «مؤدى نص المادتين ٦٩٨، ٣٨٨ من القانون المدني أن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد فإن المدة فيها تبدأ من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد وأن النزول عن التقادم بسائر أنواعه عمل قانوني من جانب واحد يتم بإرادة المتنازل وحدها بعد ثبوت الحق به ولا يخضع لأي شرط شكلي فكما يقع صراحة بأي تعبير عن الإرادة بغير معناه يجوز أن يكون ضمناً يستخلص من واقع الدعوى ومن كافة الظروف والملايسات المحيطة التي تظهر منها هذه الإرادة بوضوح لا لبس فيه».

(طعن رقم ٣٩٣٩ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٣/٤/١٩٩٥)

(٣) «نص الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني تنص على أن «.....» يدل على أن المشرع وضع قاعدة عامة للتقادم المسقط في شأن الدعوى الناشئة عن عقد العمل تقضي ببدء التقادم من وقت انتهاء العقد».

(طعن رقم ٨٩٦٨ لسنة ٦٤ ق جلسة ١٢/١٠/١٩٩٥)

٢٠٥- عدم توجيهه يمين الاستيثاق:

رأينا فيما تقدم أن هذا النوع من التقادم لا يقوم على مظنة وفاء الدين - على خلاف التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من القانون المدني - وإنما يقوم على اعتبارات من المصلحة العامة هي ملائمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل، والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء، ومن ثم فهو لا يتسع لتوجيه يمين الاستيثاق لاختلاف العلة التي يقوم عليها ويدور معها. أي أن توجيه يمين الاستيثاق غير لازم في هذا النوع من التقادم^(١).

(١) وقارن عكس ذلك جمال زكي ص ١١٨٩ وما بعدها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«التقادم المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من القانون المدني - وهو يقتصر على حقوق التجار والصناع عن أشياء وردوها لأشخاص لا يتجرون في هذه الأشياء، وحقوق أصحاب الفنادق والمطاعم عن أجر الإقامة وثمان الطعام وكل ما صرفوه لحساب عملائهم، وحقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات - يقوم على قرينة الوفاء، وهي «مظنة» رأى الشارع توثيقها بيمين المدعي عليه وهي يمين الاستيثاق وأوجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً، بينما التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ - وهو لا يقتصر على دعوى المطالبة بالأجور وحدها بل يمتد إلى غيرها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل - لا يقوم على هذه المظنة ولكن على اعتبارات من المصلحة العامة هي ملائمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والموائمة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء، ومن ثم فهو لا يتسع لتوجيه يمين الاستيثاق لاختلاف العلة التي يقوم عليها ويدور معها، وإذ كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه على أن التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني «هو تقادم عام ومطلق لم يقيد الشارع بأي إجراء آخر كتوجيه يمين الاستيثاق أو غيرها» فإنه لا يكون قد خالف القانون». (طعن رقم ٣٣٥ لسنة ٣١ ق جلسة ٢١ يناير ١٩٦٦ - ذات المبدأ طعن رقم ٤٦٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩ يناير ١٩٧٢)

٢٠٦- المدة المنصوص عليها بالمادة ٦٩٨ مدة تقادم وليست مدة سقوط:

مدة التقادم المنصوص عليها بالمادة ٦٩٨ مدني مدة تقادم وليست مدة سقوط وينبغي على ذلك أن هذا التقادم الحولي يخضع للقواعد العامة في التقادم المسقط، فيرد عليه الانقطاع طبقاً لأحكام المواد ٣٨٣ وما بعدها من التقنين المدني، كما يرد عليه الوقف لغير نقص الأهلية وفقاً للمادة ٣٨٢ منه.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«النص في المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أن: «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد ..» وفي المادة ٣٨٣ على أن: «ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة... يدل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - على أن دعوى المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي تسقط بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وأن هذه المدة هي مدة تقادم يرد عليها الوقف والانقطاع وأن رفع دعوى التعويض أمام محكمة غير مختصة يقطع مدة التقادم. لما كان ذلك، وكان دفاع الطاعن أمام محكمة الموضوع أنه طالب بالتعويض عن فصله أمام محكمة بنها للأمور المستعجلة بجلسة ١٩٧١/٤/٢٨ أثناء نظر طلب وقف قرار الفصل المطروح على تلك المحكمة وأن هذه المطالبة تقطع مدة السنة التي حددها القانون لسقوط دعواه والتي لم تكن قد اكتملت بعد، وكان قضاء محكمة الأمور المستعجلة بعدم قبول دعوى وقف الفصل لا يمنع من أن ينتج الطلب الاحتياطي بالتعويض المبدئي أمامها لأثره في قطع التقادم منذ إبدائه، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وجرى في قضائه على أن «المطالبة بالتعويض لا تعتبر استمراراً للإجراءات السابقة بشأن وقف قرار الفصل أو إلغائه ولا يتسع لها نطاقها ورتب على ذلك أن الطلب الاحتياطي بالتعويض أمام محكمة الأمور المستعجلة لا يقطع التقادم فإنه يكون قد خالف القانون، وقد حجبه ذلك عن تحقيق دفاع الطاعن في هذا الخصوص مما يكون معه - فضلاً عن مخالفة القانون - قاصر التسبب بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٦٠١ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/١/١)

٢٠٧- بعض المبادئ التي قررتها محكمة النقض في قطع التقادم ووقفه :

١- المطالبة القضائية التي تقطع التقادم هي التي تتعلق بالحق المراد اقتضاؤه وبين ذات الخصوم : فقد قضت بأن :

«وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك لأنه لما كان من المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن الإجراء القاطع للتقادم يتعين أن يكون متعلقاً بالحق المراد اقتضاؤه ومتخذاً بين نفس الخصوم بحيث إذا تغاير الحقان أو اختلف الخصوم فإنه لا يترتب عليه هذا الأثر، لما كان ذلك وكان الأمران العسكريان رقما ١٥٨ و ١٥٩ الصادران في ١٥/٧/١٩٤١ قد ناطا بالحارس العام على أموال الرعايا الألمان النيابة عن هؤلاء الرعايا في إدارة أموالهم وفي مباشرة إجراءات التقاضي، فإن الدعوى الماثلة تكون قد رفعت على ذي صفة ومن ثم قاطعة للتقادم، ولا يكون الحكم المطعون فيه إذ اعتنق هذا النظر قد خالف صحيح القانون».

(طعن رقم ١٨٩٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٢/٦/١٩٨٦ الهواري ص ١٧٢)

٢- المطالبة القضائية التي تقطع التقادم، هي المطالبة الجازمة : فقد قضت محكمة النقض بأن :

(أ) «وإذا كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه يشترط في المطالبة القضائية التي تقطع التقادم، أن يتوافر فيها معنى الطلب الجازم بالحق الذي يراد اقتضاؤه، فلا تعتبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعة للتقادم إلا في خصوص هذا الحق وما التحق به من توابعه مما يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه، وكانت مطالبة الطاعن في الدعوى السابقة بتعديل أجره

الأساسي والاحتفاظ بحقه في فرق المنح - على فرض صحة هذا الاحتفاظ - لا تحمل معنى الطلب الجازم بفرق المنح الذي ينقطع به التقادم، فإن النعي بهذا السبب يكون غير أساس».

(طعن رقم ٤٤١ لسنة ٣٤٤ جلسة ١٩٨١/٦/١٤ - غير منشور)

(ب) «المستقر في قضاء هذه المحكمة أن التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني يسري على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وأنه يشترط في المطالبة القضائية التي تقطع التقادم المسقط أن يتوافر فيها معنى الطلب الجازم للحق الذي يراد اقتضاؤه - فلا تعتبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعة له إلا في خصوص هذا الحق وما التحقق به من توافره بما يوجب بوجوبه ويسقط بسقوطه فإن تغاير الحقان أو تغير مصدرهما فالطلب الحاصل بأحدهما لا يكون قاطعاً لمدة التقادم بالنسبة للحق الآخر. لما كان ذلك وكان واقع الدعوى الذي سجله الحكم المطعون فيه أن فصل الطاعن من عمله وقع بتاريخ ١٠/٤/١٩٧٣ ولم يرفع دعواه بطلب التعويض عنه إلا في ٢/٩/١٩٧٤ بعد انقضاء مدة تجاوز سنة من تاريخ فصله وإن سبق أن أقام الدعوى رقم ١٦٨ لسنة ٥١ق أمام المحكمة التأديبية بالإسكندرية طالباً بإلغاء قرار الفصل. ولما كانت صحيفة هذه الدعوى لا تقطع سريان التقادم بالنسبة لدعوى التعويض الماثلة لأنها لا تحمل معنى الطلب الجازم بالتعويض الذي لا يعتبر من توابع إلغاء قرار الفصل فهو لا يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه. فإن الدعوى الراهنة تكون قد سقطت بالتقادم بالتطبيق لأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني. وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإن النعي عليه بالخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٧٦٥ لسنة ٤٩ق جلسة ١٩٨٤/٢/٢٦)

(ج) «لما كانت صحيفة الدعوى رقم ٩٦٣ لسنة ١٩٨٧ عمال كلي الإسكندرية التي رفعها المطعون ضدهما على الطاعنة والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بطلب الحكم بثبوت علاقة العمل بين مورثيهما والطاعنة وصرف مستحقاته التأمينية لا تحمل معنى الطلب الجازم بالتعويض الذي يطالبان به في دعواهما الحالية وكان هذا التعويض لا يعتبر من توابع ثبوت علاقة العمل موضوع الدعوى السابقة بالمعنى السالف تحديده إذ أنه لا يجب بوجوبه ولا يسقط بسقوطه فإن تلك الدعوى لا يكون من شأنها قطع سريان التقادم بالنسبة إلى طلب التعويض. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر واعتبر طلب التعويض من توابع طلب ثبوت علاقة العمل وأن الطلب الأخير قاطع للتقادم فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وقد حجه هذا الخطأ عن التصدي للدفع المبدئي من الطاعنة بسقوط الدعوى بالتقادم لمضي أكثر من ثلاث سنوات من تاريخ علم المطعون ضدهما بحدوث الضرر بالشخص المسئول عنه بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٢٤١٥ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٧/١١/٢٧)

(د) «إقامة الدعوى بطلب الحوافز قبل انتهاء عقد العمل. أثره. صيرورتها بمنأى عن التقادم المسقط».

(طعن رقم ١٥٩ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٢/٧)

(هـ) «مفاد النص في المادتين ٣٨٣، ٣٨٤ من القانون المدني على أن التقادم ينقطع بالمطالبة القضائية وبأي عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير في إحدى الدعاوى أو إذا أقر المدين بحق الدائن إقراراً صريحاً أو ضمناً - يدل على أن المقصود بالمطالبة القضائية هو مطالبة الدائن لمدينه مطالبة صريحة جازمة بالحق قضاء وهو ما يتم بطريق رفع الدعوى لصدر الحكم بإجبار المدين على الوفاء بما التزم به».

(طعن رقم ٥١٥ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٨٨/٤/٧)

و) «مفاد نص المادة ٩٤ من قانون التجارة أنه إذا انقضت مدة خمس سنوات من أي من المواعيد المبينة بتلك المادة يسقط حق الدائن في إقامة دعوى المطالبة بقيمة الدين الوارد بسند المديونية وقد أوردت المادتان ٣٨٣، ٣٨٤ من القانون المدني أسباب انقطاع التقادم ومن بينها المطالبة القضائية والمقصود بها هو مطالبة الدائن لمدينه مطالبة صريحة جازمة بالحق قضاء وهو ما يتم بطريق رفع الدعوى لإصدار حكم بإجبار المدين الممتنع عن التنفيذ عن الوفاء بما التزم به».

(طعن رقم ٨٨٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ٢٠/١/٢٠٠٠)

ز) طلب المطعون ضدها أمام المحكمة الجزئية في صحيفة تجديد الدعوى من الشطب الحكم بوقف تنفيذ قرار فصلها من العمل وفي الدعوى الموضوعية بإلزام الشركة الطاعنة بالتعويض المادي والأدبي مع إحالة هذا الشق للمحكمة المختصة. أثره. إنقطاع مدة التقادم الحولي».

(الطعن رقم ١٠٨٠ لسنة ٧٤ ق - جلسة ٥/٦/٢٠٠٥)

٣- علاقة العمل لا توقف التقادم:

«لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد جرى قضاؤه في شأن دفع الطاعنة بالتقادم الخمسي على أن علاقة التبعية بين المطعون ضده والطاعنة تعد عذراً يجب احتمالات التسوية الودية، مما يشكل مانعاً أدبياً يوقف سريان التقادم، وكانت هذه الاحتمالات بشأن التسوية للحقوق المتنازع عليها بين العامل وصاحب العمل - حال قيام علاقة العمل - لا تقف حائلاً دون مطالبة العامل بهذه الحقوق على النحو الذي رسمه له القانون، مما لا يصح اعتبارها مانعاً يوقف سريان التقادم، فإن الحكم إذ خالف هذا النظر يكون قد شابه الفساد في الاستدلال مما أدى به إلى الخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٤ لسنة ٥٠ ق جلسة ٢٨/١٢/١٩٨٠)

«أنظر أيضاً نقض طعن ١٩٨١/١١/٨ - طعن ٧٥٥ لسنة ٤٦ ق المنشور بالبند التالي - وقارن نقض طعن ٩٩٧ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٣/١/٢٤ المنشور ببند ١٩٤ - ٣، وفيه ذهبت محكمة النقض إلى أنه: «وإذ كانت مسألة اعتبار قيام عقد العمل بين الطاعن وأصحاب شركة دمنهور التجارية - التي اندمجت بعد تأميمها في الشركة المطعون ضدها الثانية - مانعاً أدبياً يحول دون مطالبته بحق، هي من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع بغير معقب متى كان ذلك مبنياً على أسباب سائغة... الخ»، ونقض ١٩٨٦/٢/١٦ طعن رقم ١٦٨٤ لسنة ٥٠ وقد ذهبت فيه إلى أن:

«وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أنه من المقرر أن للشركة شخصية اعتبارية مستقلة عن شخصية ممثلها وهي الأصل المقصود بذاته في الخصومة دون ممثلها، وأن قيام علاقة العمل التي تربطها به باعتبارها مانعاً أدبياً يحول دون مطالبته لها بحقوقه هي من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع بغير معقب متى كان ذلك مبنياً على أسباب سائغة. وإذ كان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد قضى بسقوط حق الطاعن بالتقادم الخمسي فيما زاد على خمس سنوات سابقة على رفع الدعوى في ١٩٧٣/٨/١٢ وجرى في قضائه على أنه «..... ولا يقلل من هذا النظر ما دفع به المدعي من أن ثمة مانع أدبي يمنعه من المطالبة قانوناً هو كونه رئيساً لمجلس إدارة الشركة المدعي عليها إذ أن هذه العلاقة لا تعتبر مانعاً أدبياً طالما أن الشارع قد كفل للعامل المطالبة القضائية لحفظ حقه واستمراره في عمله بحيث لم يعد له ما يخشاه من رب العمل...» وأضاف الحكم المطعون فيه إلى ذلك قوله «... أن كون المستأنف ضده (الطاعن) رئيساً لمجلس الإدارة لا يحول بينه وبين إقامة دعوى بالمطالبة بحقوقه إذ أنه سيقم الدعوى باسمه وليس بصفته ممثلاً للشركة ضد الممثل القانوني للشركة وأن الإدارة القانونية للشركة تستطيع أن تعهد إلى محامي أجنبي لمباشرة الدعوى لتوفير

الخبرة التامة» وكان مفاد ما قرره الحكم في قضائه أن منصب الطاعن كرئيس مجلس إدارة الشركة المطعون ضدها لا يقف حائلاً دون مطالبة بحقوق من هذه الشركة التي لها شخصيتها الاعتبارية المستقلة عن شخصية ممثلها وعلى النحو الذي رسمه له القانون وهو استخلاص سائغ يؤدي إلى ما رتبته الحكم عليه في عدم اعتباره مانعاً يوقف سريان التقادم، ومن ثم فإن النعي لهذا السبب يكون على غير أساس».

٤- الشكوى المقدمة إلى مكتب العمل - في ظل القانون الملغى - لا تقطع التقادم:

«وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كان مفاد نص المادة ٣٨٣ من التقنين المدني أن التقادم إنما ينقطع بالمطالبة القضائية التي يقصد بها مطالبة الدائن بحقه أمام القضاء إن لم يكن بيده سند تنفيذي ويستوي أن ترفع الدعوى إلى محكمة قضائية بالمعنى المفهوم لهذا الإصطلاح أو أن تكون جهة إدارية خصها القانون بالفصل في النزاع، وكان البين من نصوص المواد ١٨٨ وما بعدها من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن مكتب العمل جهة إدارية ليست مختصة بالفصل في النزاع أو الحق المطالب به بل تقتصر مهمته على محاولة تسوية هذا النزاع بما مؤداه أن الشكوى المقدمة من العامل إلى ذلك المكتب لا تعتبر مطالبة قضائية بالمعنى الذي أفصح عنه المشرع ولئن كان الادعاء المدني قاطعاً للتقادم في مفهوم نص المادة ٣٨٣ المشار إليها بيد أن عدم قبول تدخل المدعي المدني في الدعوى الجنائية يؤدي إلى زوال أثر هذا الادعاء في قطع التقادم واعتبار التقادم المبني عليه كأن لم يكن بالإضافة إلى أن علاقة العمل لا تعتبر مانعاً أدبياً يحول دون مطالبة العامل بحقوقه لأن المشرع كفل له الضمان الكافي لحفظها واستقراره في عمله فلم يعد له ما يخشاه من صاحب العمل إن طالبه

بهذه الحقوق، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٧٥٥ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨١/١١/٨)^(١)

٥- اتهام العامل وتقديمه للمحاكمة الجنائية لا يوقف التقادم:

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث هذا النعي مردود ذلك أنه لما كان اتهام العامل وتقديمه للمحاكمة وقيام الدعوى الجنائية بشأن هذا الاتهام لا يعتبر - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - مانعاً يتعذر معه رفع دعوى التعويض عن فصله وبالتالي لا يصلح سبباً لوقف مدة سقوطها بالتقادم وفقاً للقواعد العامة في القانون».

(طعن رقم ٣٤٢ لسنة ٥١ ق - جلسة ١٩٧٦/٦/٢٢)

(٢) «مفاد النص في المادة ٣٨٢ من القانون المدني يدل - وعلى ما ورد بالأعمال التحضيرية للقانون المدني - على أن المشرع نص بصفة عامة على وقف سريان التقادم إن كان ثمة مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه في الوقت المناسب، باعتبار أن وقف التقادم يستند لقاعدة أخلاقية مؤداها أن التقادم لا يسري في حق من لا يستطيع أن يدعي» وهي قاعدة

(١) كما قضت محكمة النقض بأن:

«إذا كان الطاعن قد تمسك أمام محكمة الموضوع بتملكه أرض النزاع بوضع اليد المدة الطويلة المكسبة للملكية، وكانت الشكاوى الإدارية التي تبلغ للشرطة لا تعتبر مطالبة بالمعنى الذي أفصح عنه المشرع في قطع التقادم وكانت الدعوى رقم ... لسنة ... مدني كلي ... غير مقلقة بأرض النزاع، ولم يكن الطاعن خصماً فيها، بأن هذه الدعوى لا تقطع التقادم الساري لمصلحة الطاعن ... الخ»

(طعن رقم ٣٠٠٨ لسنة ٧٤ ق جلسة ٢٠٠٥/٤/٢٣)

نالت مكاناً بارزاً في القانون المدني يشفع لها رغبة المشرع في ألا يجافي أحكام الشريعة الغراء التي لا تقر ضياع الحقوق وإن طال عليه الزمن لذلك لم يرد إيراد الموانع على سبيل الحصر بل عمم الحكم ليتمشى على كل ما يقتضيه العقل - على ما أفصحت عنه الأعمال التحضيرية للقانون - تاركاً للقضاء مهمة تقدير ما إذا كان المانع عذراً موقفاً للتقادم أم لا بمعيار مرن لا يصل فيه المانع الموقف لدرجة الاستحالة لمرتبة القوة القاهرة بل يكفي لوقفه أن يتعذر عليه ذلك بالنظر لحالة الدائن وعلاقته بالمدين وكافة الظروف الملازمة شريطة ألا يكون السكوت بتقصيره وهو أمر يقتضي فحص كل حالة على حدة».

(طعن رقم ٦٠٤٩ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٥/١/١٠)

٢٠٨- التقادم لا يتعلق بالنظام العام:

طبقاً للمادة ٣٨٧ مدني لا يجوز للمحكمة أن تقضي بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أي شخص له مصلحة في ذلك ولو لم يتمسك به المدين.

ذلك أن التقادم لا يتعلق بالنظام العام.

ويجوز التمسك به في أية حالة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة أمام محكمة الاستئناف، إنما لا يجوز التمسك به لأول مرة أمام محكمة النقض لأنه دفاع يخالطه الواقع.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «الدفع بالتقادم - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - دفع موضوعي يجوز إيدأؤه في أية حالة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة في الاستئناف، والنزول عنه لا يفترض ولا يؤخذ بالظن.. وإذ كانت المادة ٣٧٥ من القانون المدني تنص في فقرتها الأولى على أن «يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين.. والمهايا والأجور والمعاشات» فإن فروق الأجور

المرتتبة على قرارات التسوية المشار إليها تخضع لهذا التقادم الخمسي.. وإن كان من الجائز حمل عدم التمسك بالتقادم حمل النزول الضمني عنه وفقاً للظروف إلا أنه يشترط لصحة ذلك أن يكون الاستخلاص مستمداً من دلالة واقعية نافية لمشيئة التمسك به، فإن عدم إثارة الدفع بالتقادم في مرحلة من مراحل الدعوى الابتدائية لا يفيد في ذاته التنازل عن التقادم ولا يمنع من التمسك به في مرحلة تالية ولو لأول مرة في الاستئناف».

(طعن رقم ٦٩ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨ - غير منشور)

(٢) «وحيث إن هذا النعي غير مقبول ذلك أن الدفع بالسقوط المبني على نص المادة ١٨٧ من القانون المدني متعلق بموضوع الدعوى ولا يتصل بالنظام العام، وإذ كان الطاعن لم يسبق له إيدأؤه أمام محكمة الموضوع، فإن ما تضمنه هذا النعي يكون سبباً جديداً لا يجوز إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ٣٢٨ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٣/١/٩ - غير منشور)

(٣) «وحيث إن هذا النعي مردود بما هو مقرر من أن حق العامل سواء في بدل التمثيل أو العلاوة الدورية هو من الحقوق الدورية المتجددة ومن ثم يخضع للتقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ١/٣٧٥ من التقنين المدني وكان الدفع بالتقادم - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - دفع موضوعي يجوز إيدأؤه في أية حالة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة في الاستئناف، وكان عدم إثارة الدفع في مرحلة الدعوى الابتدائية لا يفيد بذاته التنازل عن التقادم ولا يمنع من التمسك به في مرحلة الاستئناف، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً ويضحى النعي عليه بهذا السبب على غير أساس».

(طعان رقما ١١٣٦، ١١٦٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢٣ - أيضاً طعن

١٢٨٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣ - الهواري جـ ٧ ص ١٥٢

وما بعدها)

(٤) «الدفع بالتقادم. عدم تعلقه بالنظام العام. التزام من يبيده بتحديد نوعه في عبارة واضحة لا تحتمل الإبهام. التفتات المحكمة عن الدفع بسقوط الحق في فروق الأجر بالتقادم الذي لم يبين نوعه. لا عيب».

(طعن رقم ١٥٦٣ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٠)

(٥) «مؤدى نص المادتين ٦٩٨، ٣٨٨ من القانون المدني أن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المؤوية في جملة الإيراد فإن المدة فيها تبدأ من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد، وأن النزول عن التقادم بسائر أنواعه عمل قانوني من جانب واحد يتم بمجرد إرادة المتنازل وحدها بعد ثبوت الحق فيه ولا يخضع لأي شرط شكلي فكما يقع صراحة بأي تعبير عن الإرادة يفيد معناه يجوز أن يكون ضمناً يستخلص من واقع الدعوى ومن كافة الظروف والملابسات المحيطة التي تظهر منها هذه الإرادة بوضوح لا لبس فيه ولما كان ذلك وكان الطاعنون قد تمسكوا بأن الشركة المطعون ضدها نزلت عن التقادم بعد أن اكتملت مدته وذلك بإصدارها قراراً سنة ١٩٨٦ بأحقية من أحيلوا للمعاش من ١٩٨١/٨/٦ في المقابل النقدي لمتجمد الإجازات وبصرف مبالغ مالية مؤقتة لهم تحت الحساب، وإذ أقام الحكم المطعون فيه قضاءه على أنه لا يجوز التمسك بإجراءات قطع التقادم بعد اكتمال مدته وحجب بذلك نفسه عن بحث دفاع الطاعنين سالف البيان فإنه يكون فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون قد شابه القصور في التسبب بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ١٧٠٤ لسنة ٥٩ ق جلسة ١٩٩٤/٢/١٧)

ثانياً: الاختصاص بنظر المنازعات

الخاصة بالأجور

٢٠٩- (أ) الاختصاص الولائي (الوظيفي) :

لا نزاع في اختصاص القضاء العادي بالفصل في المنازعات الخاصة بأجور العمال الخاضعين لقوانين العمل المختلفة، إذ لا شأن لجهة القضاء الإداري بهذه المنازعات، إنما يدق الأمر إذا التحق العامل بوظيفة بأحد أجهزة الدولة أو بإحدى الهيئات العامة أو وحدات الإدارة المحلية، ثم أراد المطالبة بأجر مستحق له عن الفترة السابقة لالتحاقه بالوظيفة الأخرى.

والرأي في هذا الشأن أن العبرة في تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى هي بصفة المدعي وقت نشوء الحق محل التداعي، وليس وقت رفع الدعوى، وعلى ذلك يكون القضاء العادي هو صاحب الاختصاص بنظر المنازعة سالفة الذكر.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «العبرة في تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى هي بتحقيق الصفة الوظيفية وقت نشوء الحق محل التداعي. وكان الثابت من حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن.. بتاريخ ١٩٦٦/١١/١٩.. أن الطاعن نقل من سكك حديد الدلتا إلى مصلحة الطرق والكباري التابعة لوزارة المواصلات اعتباراً من ١٩٦٠/٢/٥ ومن ثم فقد أصبح موظفاً عمومياً منذ هذا التاريخ وأنه فصل من هذا العمل اعتباراً من ١٩٦٠/٥/٢١ ثم أعيد إلى عمله بتاريخ ١٩٦٧/٤/١ نفاذاً لذلك الحكم الذي قضى بإلغاء قرار فصله، وإن كان يطالب المصلحة المشار إليها بباقي أجره عن هذه المدة، وسواء كان المبلغ المطالب به في الدعوى الراهنة أجراً أم تعويضاً عن مدة الفصل، مبناه القرار الإداري الملغي. فإن

الاختصاص بنظرها يكون معقوداً لجهة القضاء الإداري وحده دون جهة القضاء العادي أخذاً بأحكام المادة الثامنة من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة التي تحكم واقعة النزاع.. ولا ينال من ذلك أن الطاعن قبل نقله من سكك حديد الدلتا كان يخضع لقانون العمل الفردي أو أن حكم المحكمة الإدارية سالف الذكر أشار إلى ذلك وألغى قرار فصله الصادر من وزير المواصلات لصدوره من غير مختص فهو يتعلق بالمخالفة التي وقعت من الطاعن سنة ١٩٥٩ وقت عمله في سكك حديد الدلتا وجوزى عنها من اللجنة المختصة والتي انتهى حكم تلك المحكمة إلى أن تعديل هذا الجزاء صدر من غير مختص ومن ثم فهو لا يصلح سنداً لرفض الدفع بعدم الاختصاص الولائي بالدعوى الراهنة».

(طعن رقم ٢١٥ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٨ - غير منشور)

(٢) «لما كان ذلك، وكان الثابت في مدونات الحكم المطعون فيه أن النزاع يدور بين المطعون ضده الأول وبين الهيئة الطاعنة حول أحقيته لفئة مالية ودرجة مالية وتعديل مرتبه على هذا الأساس وصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك اعتباراً من ١/١/١٩٧٧، وكانت الهيئة الطاعنة جهة حكومية والمطعون ضده موظفاً عاماً بها والنزاع خاص بمرتبه، فإن نظره يكون من اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري دون غيره وهو اختصاص ولائي متعلق بالنظام العام، ولا يقدح في ذلك أن يكون المطعون ضده الأول قد عين لدى الهيئة الطاعنة في ٨/٥/١٩٧٦ نقلاً من الشركة المطعون ضدها الثانية التي كانت علاقته بها تخضع لأحكام نظم العاملين بالقطاع العام المكملة لأحكام عقد العمل وهي علاقة خاصة تخضع لاختصاص القضاء العادي، ذلك أن النزاع الحالي منبت الصلة بتلك العلاقة إذ أنه يستند إلى الادعاء بحق لم تكتمل له عناصر نشأته إلا في ١/١/١٩٧٧ بعد انتهائها وقد نشأ في ظل علاقة جديدة بين موظف عام وبين الجهة الحكومية التي يعمل بها حول مرتبه لديها فيكون الاختصاص

بنظره لمجلس الدولة بهيئة قضاء إداري دون غيره على نحو ما تقدم، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وفصل في موضوع النزاع، فإنه يكون قد خالف القانون ويتعين نقضه».

(طعن رقم ٦٣ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٢/٦/١٩٨٢ - غير منشور)

(٣) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كانت المادة السادسة من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام نصت على أن «تتشأ المؤسسة العامة بقرار من رئيس الجمهورية وتكون لها الشخصية الاعتبارية..» واستناداً إلى أحكام هذا القانون صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٤٦ لسنة ١٩٦٧ بإنشاء المؤسسة العامة للمضارب ونص في الفقرة الثانية من المادة الأولى منه على أن «يتولى وزير التموين والتجارة الداخلية الإشراف عليها»، وفي المادة الثانية على أن المؤسسة «تستهدف تنمية الاقتصاد القومي في نطاق نشاطها بما يحقق أهداف الدولة في حدود السياسة التي يرسمها مجلس إدارة المؤسسة»، وفي المادة الثالثة على أن يتكون رأس مال المؤسسة: (١) من أنصبة الدولة في رؤوس أموال الوحدات الاقتصادية التي تتبع المؤسسة أو التي تسهم فيها.

(٢) الأموال التي تخصصها الدولة للمؤسسة».

وفي المادة الخامسة على أن:

«تعتبر أموال المؤسسة من الأموال المملوكة للدولة ملكية خاصة». وكان القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ الصادر ببعض الأحكام المتعلقة بشركات القطاع العام والمعدل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٦ إنما نص في المادة الثامنة منه على إلغاء المؤسسات العامة ونظم في مواده طريقة تصنيفها وإلحاق العاملين بها بأجهزة الدولة أو الشركات خلال مدة لا تجاوز ١٩٧٥/١٢/٣١. ولما كان مؤدى النصوص التي تقدم بيانها أن المؤسسة

سالفة الذكر تعتبر منذ إنشائها بالقرار الجمهوري رقم ١٥٤٦ لسنة ١٩٦٧ وحتى تاريخ إلغائها بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ من المؤسسات العامة زاولت الدولة عن طريقها فرعاً من نشاطها العام بأساليب القانون العام بقسط من حقوق السلطة العامة بالقدر اللازم لتحقيق أغراضها، فتقوم العلاقة بينها وبين العاملين بها على أسس لائحية تنظيمية باعتبارهم من الموظفين العموميين. لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده قد عمل لدى المؤسسة متقدمة الذكر من ١٥/٥/١٩٦٨ حتى ٣١/١٢/١٩٧٥ فتثبت له أثناء هذه الفترة صفة الموظف العام وتربطه بالمؤسسة علاقة لائحية مما يستلزم اختصاص جهة القضاء الإداري بالفصل فيما ينشأ بينهما من منازعات تتعلق بمرتبته خلال المدة سالفة البيان وذلك بالتطبيق لما نصت عليه المادة العاشرة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة من اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري دون غيره بالفصل في المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين أو لورثتهم، ولما كان النزاع المائل يدور حول أحقية المطعون ضده لمكافأة عن فترتين أولهما من ١/٧/١٩٦٩ إلى ٧/١٢/١٩٧٥ وهي تدرج كاملة في نطاق مزاولة المؤسسة نشاطها لأنه لم يعد لها وجود بعد ٣١/١٢/١٩٧٥ طبقاً لأحكام القانون رقم ١١١ لسنة ١٩٧٥ فيختص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري دون غيره بالفصل في المنازعة المتعلقة بها، والفترة الثانية تبدأ من ٣١/١٢/١٩٧٥ - إذ يطالب المطعون ضده بإضافة متوسط المكافأة المتنازع عليها إلى أجره من هذا التاريخ وتنتهي في ١/٥/١٩٧٧ ويوافق ابتداءها اليوم الأخير من حياة المؤسسة، فتكون مطالبة المطعون ضده بهذا المتوسط عن حق يدعي نشأته في وقت لما تنقض فيه بعد الشخصية المعنوية للمؤسسة والعلاقة الوظيفية اللائحية التي تربطه بها وهو يوم

١٩٧٥/١٢/٣١، مما يجعل جهة القضاء الإداري صاحبة ولاية الفصل في هذا الشق من المنازعة أيضاً لأن العبرة في تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى هي بوقت نشوء الحق المدعي به في المكافأة مثار النزاع.

لما كان ما تقدم، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بعدم اختصاص المحكمة ولائياً بنظر الدعوى، فإنه يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه بغير ما حاجة لبحث باقي وجوه الطعن».

(طعن رقم ١٥١٤ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٣/١/٢٣)

(٤) «العبرة في تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر الدعوى هي بتحقيق الصفة الوظيفية وقت نشوء الحق محل التداعي دون اعتداد بما يطرأ من تغيير في تاريخ لاحق».

(طعن رقم ١٠٦٦ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٦ يناير ١٩٨٤ - لم ينشر)

(٥) «الجهة القضائية المختصة بنظر النزاع. تعيينها يكون بتحديد صفة المدعي كعامل أو موظف وقت نشوء الحق الذي يطالب به».

(طعن رقم ٢٠٤٥ لسنة ٥٦ ق جلسة ١٩٩٨/٥/١٤)

(طعن ٥٤٦ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/٣/٢٩)

(طعن رقم ٨٦٨٢ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٨/١١/١٢)

(٦) «المقرر في قضاء هذه المحكمة أن العبرة في تحديد الجهة القضائية المختصة هي بتحقيق الصفة الوظيفية وقت نشوء الحق محل التداعي وكان النزاع المائل يدور في أساسه حول ما يدعيه المطعون ضده من أنه وقت تعيينه في ١٩٦١/١٠/٢١ بوظيفة عامل بمصلحة القطن كان معاملاً بكادر العمال الذي يجيز له البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين وأنه يحق له الاستمرار في الخدمة حتى بلوغ هذا السن بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ومن بعده القانونين رقمي ٥٠ لسنة ١٩٦٣ و ٧٩ لسنة ١٩٧٥،

وكان البين من الأوراق أن المطعون ضده لم ينقل إلى الشركة الطاعنة إلا بتاريخ ١٤/٣/١٩٦٨ وكان قبل هذا التاريخ من العاملين بمصلحة القطن ثم المؤسسة المصرية العامة للقطن التابعين لوزارة الاقتصاد ومن ثم فإن علاقته بهاتين الجهتين هي علاقة تنظيمية لائحية بوصفه موظفاً عمومياً مما مقتضاه أن الاختصاص بنظر الدعوى يكون معقوداً لجهة القضاء الإداري دون القضاء العادي أخذاً بنص المادة العاشرة من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة».

(طعن رقم ٢١٩٣ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٤/١/١٨)

(٧) «العبارة في تحديد الجهة القضائية المختصة هي بتحقيق الصفة الوظيفية وقت نشوء الحق محل التداعي بعلاقة المطعون ضدها بالمؤسسة المصرية العامة للكهرباء والتي حلت محلها هيئة كهرباء مصر علاقة تنظيمية أثره. اختصاص القضاء الإداري بنظر المنازعة المتعلقة بها مثال في ترقية».

(طعان رقما ٢٠٢٥، ٢٠٧٧ لسنة ٥٦ ق جلسة ٢٠٠٤/٤/٢٢)

(٨) «العبارة في تحديد الجهة القضائية المختصة هي بتحقيق الصفة الوظيفية وقت نشوء الحق محل التداعي بعلاقة المطعون ضده بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية. علاقة تنظيمية. أثره. اختصاص القضاء الإداري بنظر المنازعة».

(طعن رقم ١٥٥٩ لسنة ٧٠ ق جلسة ٢٠٠٥/٧/١٠)

٢١٠- (ب) الاختصاص النوعي:

تنص المادة (١/٧١) من قانون العمل المستبدلة بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ على أن: «تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون» والمادة (٧٠) المشار إليها رسمت إجراءات اللجوء إلى لجنة تسوية المنازعات الناشئة بين صاحب العمل والعامل

في شأن تطبيق أحكام قانون العمل أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية (أنظر في التفصيل شرح المادة ٧٠ بالمجلد الثالث).

والذي يهمننا هنا أن المحكمة العمالية بالتشكيل السابق أصبحت مختصة - دون غيرها - اختصاصاً نوعياً بنظر المنازعات الناشئة بين صاحب العمل والعامل بشأن أجر العامل. أيًا كانت قيمة الأجر. (أنظر شرح المادة المذكورة). ودعوى المطالبة بحوافز الإنتاج تعتبر من دعاوى المطالبة بالأجور باعتبار حوافز الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«حوافز الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة. مقصودها. دعوى المطالبة بها. اعتبارها من دعاوى المطالبة. بالأجور والمرتبات. م ٤٣ مرفعات معدلة بقانون ٢٣ لسنة ١٩٩٢. أثره. دخولها في الاختصاص الاستثنائي لمحكمة المواد الجزئية».

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٧/٥/١٩٩٨)

(طعن رقم ٤٩٩٥ لسنة ٦١ ق جلسة ٩/١١/١٩٩٧)

غير أن دعوى المطالبة بمقابل الإجازات لا تعد من دعاوى المطالبة بالأجور لأن هذا المقابل في حقيقته تعويض عن الحق في هذه الإجازات.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«إنه وإن كانت المادة ٤٣ من قانون المرافعات بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٢ قد نصت على اختصاص المحكمة الجزئية بالحكم ابتدائياً في الدعاوى المتعلقة بالأجور والمرتبات وتحديدها مهما تكن قيمتها إلا أنه لما كانت إجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات النظام العام فلا يجوز لرب العمل أن يحجبها عن العامل وإلا يعد ذلك إخلال منه بالتزام جوهري من الالتزامات التي يفرضها عليه القانون ولزمه تعويض العامل عنه

وكان البين من الأوراق أن المنازعة في الدعوى تدور حول ما يدعيه المطعون ضده من أن الطاعنة حالت دون حصوله على الإجازات المقررة له قانوناً في الفترة من ١/١/١٩٨٠ حتى إحالته إلى المعاش فإن دعواه بطلب الحكم بمبلغ ٧٣٢٩ جنيه مقابل الإجازات وهو في حقيقته تعويض عن حقه فيها لا تعد من دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات في مفهوم المادة ٤٣ من قانون المرافعات ومن ثم تختص المحكمة الابتدائية بنظرها عملاً بنص المادة ٤٧ من القانون المشار إليه».

(طعن رقم ١١٥١٠ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٨/٦/٧)

وقبل العمل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ كانت تختص المحاكم الجزئية بالمنازعات الخاصة بالأجر، أي كانت قيمتها، أي ولو تجاوزت قيمتها نصاب المحكمة الجزئية المبين بالمادة ٤٢ مرافعات، وذلك عملاً بالمادة ٤٣ من قانون المرافعات معدلة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٢ التي تقضي بأن: «تختص محكمة المواد الجزئية كذلك بالحكم ابتدائياً مهما تكن قيمة الدعوى وانتهائياً إذا لم تجاوز قيمتها ألفي جنيه فيما يلي.

.....

٤- الدعاوى المتعلقة بالمطالبة بالأجر والمرتبات وتحديدها».

وهذا الاختصاص نوعي خوله القانون للمحكمة الجزئية وتختص بنظر هذه المنازعات محاكم شئون العمال الجزئية في الأماكن التي توجد بها هذه المحاكم (أنظر بند ٢١٢).

وقبل تعديل المادة ٤٣ سألقة الذكر بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٢ كان الاختصاص بنظر المنازعات الخاصة بالأجر تخضع للقواعد العامة في الاختصاص.

وكانت المادة العاشرة من قانون إصدار القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) تنص على اختصاص المحاكم الجزئية بجميع قضايا هذا القانون ولكن هذه المادة ألغيت بالقانون رقم ١٦٢ لسنة ١٩٥٩.

أما قانون المرافعات الملغي الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ فكانت المادة ٤٦ منه تجعل الاختصاص بنظر دعاوى المطالبة بأجور الخدم والصناع والعمال من اختصاص محكمة المواد الجزئية مهما تكن قيمة الدعوى.

وقد قضت محكمة النقض في ظل قانون المرافعات الجديد بعد تعديله

بالقانون رقم ١٩٩٢/٩٣ بأن:

«الدعاوى المتعلقة بالأجور والمرتبات. اختصاص محكمة المواد الجزئية بنظرها مهما بلغت قيمة الدعوى. م ٤٣/٤٤ ق المرافعات».

(طعن رقم ٦٣٦٣ لسنة ٦٤ ق جلسة ١٩٩٨/١١/٢٩)

(طعن رقم ١١٥١٠ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٨/٦/٧)

٢١١- سلوك طريق أوامر الأداء:

المقرر أن للتقاضي طريقين: طريق أصلي هو طريق الدعوى بالإجراءات المعتادة وطريق استثنائي هو طريق أوامر الأداء. وعلى ذلك إذا توافرت في المنازعة المتعلقة بالأجر شروط استصدار أوامر الأداء المنصوص عليها في المادة ٢٠١ مرافعات كالمطالبة بأجر العامل إذا كان عقد العمل ثابتاً بالكتابة موقفاً عليه من صاحب العمل أو نائبه تعين على العامل سلوك طريق أوامر الأداء، ولا يجوز له رفع دعوى بالإجراءات المعتادة، وإلا قضى بعدم قبول دعواه لرفعها بغير الطريق القانوني وتقضي المحكمة بعدم قبول الدعوى من تلقاء نفسها لتعلق إجراءات التقاضي بالنظام العام^(١).

(١) نقض طعن ٢٢٥ لسنة ٤٧ ق ١٩٧٢/٣/٣٠ - الطعن رقم ٦١ لسنة ٤٤ ق «رجال قضاء».

٢١٢- محاكم شئون العمال الجزئية قبل إلغائها بالقانون رقم ١٨٠

لسنة ٢٠٠٨:

أجازت المادة ١٣ من القرار بقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ (المعدل) بشأن السلطة القضائية لوزير العدل أن ينشئ بقرار منه بعد موافقة الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية محاكم جزئية ويخصصها بنظر نوع معين من القضايا ويبين في القرار مقر كل محكمة ودائرة اختصاصها.

وقد ورد مقابل لهذا النص في التشريعات السابقة على القرار بقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ (م ١٢ من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ في شأن السلطة القضائية - م ١١ من القرار بقانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ في شأن السلطة القضائية - م ١٠ من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ بإصدار نظام القضاء).

وقد أصدر وزير العدل بمقتضى هذا التفويض التشريعي المخول له، عدة قرارات بإنشاء محاكم جزئية لشئون العمال في بعض المدن^(١).

(١) من أمثلة هذه المحاكم:

١- محكمة شئون العمال الجزئية بمدينة القاهرة:

وقد أنشئت بقرار وزير العدل الصادر في ١٢ أبريل سنة ١٩٥٣ (الوقائع المصرية في ١٦/٤/١٩٥٣ - العدد ٣٢).

وقد نصت المادة الأولى من القرار على أن: «تتشأ محكمة مدنية جزئية بمدينة القاهرة تسمى «محكمة شئون العمال الجزئية» يكون مقرها مبني محكمة عابدين بشارع رشدي، ويشمل اختصاصاتها جميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال بمدينة القاهرة، ويكون لها الاختصاص المنصوص عليه في المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ فيما يتعلق بالقضايا المذكورة».

ونصت المادة الثانية على أن: «تحال القضايا المرفوعة أمام المحاكم الجزئية بمدينة القاهرة إلى المحكمة المذكورة بالحالة التي هي عليها بدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها».

= ٢- محكمة شئون العمال الجزئية بمدينة الإسكندرية :

وقد أنشئت بالقرار الوزاري الصادر في ٢٤ فبراير سنة ١٩٥٢ (الوقائع المصرية في ٢٨ فبراير سنة ١٩٥٢ - العدد ٤٣) وقد نصت المادة الأولى من القرار على أن «تتشأ محكمة مدينة جزئية بمدينة الإسكندرية تسمى «محكمة شئون العمال الجزئية» يكون مقرها مبنى المحكمة الابتدائية بميدان إسماعيل ويشمل اختصاصها جميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال بمدينة الإسكندرية». ونصت المادة الثانية على أن: «تحال القضايا المرفوعة أمام المحاكم الجزئية بمدينة الإسكندرية إلى المحكمة المذكورة بالحالة التي هي عليها وبدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها».

ونصت المادة الثالثة على أن: «يعمل بهذا القرار اعتباراً من أول مارس سنة ١٩٥٢».

ثم صدر قرار وزير العدل بتاريخ ١١ أبريل سنة ١٩٥٣ (الوقائع المصرية في ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣)، ونص في مادته الأولى على أن: «يكون لمحكمة شئون العمال الجزئية الصادر بشأنها قرارنا السابق بتاريخ ٢٤ فبراير سنة ١٩٥٢ الاختصاص المنصوص عليه في المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ فيما يتعلق بالقضايا التي تدخل في اختصاصها».

ونص في مادته الثانية على أن «تحال القضايا» المشار إليها بالمادة ٤٩ المذكورة والمتعلقة بقوانين العمال والمرفوعة أمام قاضي الأمور المستعجلة بمدينة الإسكندرية أو أمام المحاكم الجزئية التابعة لمحكمة الإسكندرية الابتدائية إلى محكمة شئون العمال الجزئية بالحالة التي هي عليها وبدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها».

ونصت مادته الثالثة على أن: «يعمل بهذا القرار اعتباراً من ١٢ أبريل سنة ١٩٥٣».

٣- محكمة شئون العمال الجزئية بمدينة بورسعيد :

وقد أُنشئت بقرار وزير العدل الصادر في ١١ أبريل سنة ١٩٥٣ (الوقائع المصرية في ١٦ أبريل سنة ١٩٥٣ - العدد ٣٢).

وقد نص في المادة الأولى منه على أن: «تتشأ محكمة مدنية جزئية بمدينة بورسعيد تسمى «محكمة شئون العمال الجزئية» يكون مقرها مبنى المحكمة الابتدائية ويشمل اختصاصها جميع القضايا المتعلقة بقوانين العمل بمدينة بورسعيد. ويكون لها الاختصاص المنصوص عليه في المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ فيما يتعلق بالقضايا المذكورة».

ونصت المادة الثانية على أن: «تحال القضايا المرفوعة أمام المحاكم الجزئية بمدينة بورسعيد إلى المحكمة المذكورة بالحالة التي هي عليها وبدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها».

ونصت المادة الرابعة على أن: «يعمل بهذا القرار اعتباراً من ١١ أبريل سنة ١٩٥٣».

٤- محكمة شئون العمال الجزئية بمدينة قليوب :

وقد أُنشئت بقرار وزير العدل الصادر بتاريخ ٣٠ سبتمبر سنة ١٩٥٣ (الوقائع المصرية في ٥ أكتوبر سنة ١٩٥٣ - العدد ٨٠).

وقد نصت المادة الأولى من القرار على أن: «تتشأ محكمة مدنية جزئية بمدينة قليوب الجزئية ويشمل اختصاصها جميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال بمركز قليوب وبندر شبرا الخيمة، ويكون لها الاختصاص المنصوص عليه في المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ فيما يتعلق بالقضايا المذكورة».

ونصت المادة الثانية على أن: «تحال جميع القضايا المرفوعة أمام محكمة قليوب الجزئية الخاصة بشئون العمال إلى المحكمة المذكورة بالحالة التي هي عليها وبدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها».

أما بالنسبة للمحاكم الابتدائية، فلم توجد محاكم ابتدائية خاصة بشئون العمال، وإنما تنتظر هذه المنازعات أمام المحاكم الابتدائية ذات الاختصاص العام، وقد جرى العمل في هذه المحاكم على تخصيص دائرة أو أكثر لنظر الدعاوى العمالية، غير أن هذا التخصيص مما يدخل في نطاق التنظيم الداخلي

= ونصت المادة الثالثة على أن «يعمل بهذا القرار اعتباراً من السبت ٣ أكتوبر سنة ١٩٥٣».

٥- محكمة شئون العمال الجزئية بمدينة طنطا:

وقد أنشئت بقرار وزير العدل الصادر في ٢١ سبتمبر سنة ١٩٥٥ (الوقائع المصرية في ٢٦ سبتمبر سنة ١٩٥٥ العدد ٧٤).

ونصت المادة الأولى من القرار على أن «تنشأ محكمة مدنية جزئية بمدينة طنطا تسمى «محكمة شئون العمال الجزئية» يكون مقرها مبني محكمة بندر طنطا الجزئية ويشمل اختصاصها جميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال بدائرة محكمتي بندر ومركز طنطا الجزئيتين كما يكون لها الاختصاص المنصوص عليه في المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ فيما يتعلق بالقضايا المذكورة».

ونصت المادة الثانية على أن: «تحال القضايا المرفوعة أمام محكمتي بندر ومركز طنطا الجزئيتين والتي أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص محكمة شئون العمال الجزئية بطنطا إلى المحكمة المذكورة بالحالة التي هي عليها وبدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها».

ونصت المادة الثالثة على أن: «يعمل بهذا القرار اعتباراً من أول أكتوبر سنة ١٩٥٥».

ويراعى أن مقر المحاكم الموضحة بالقرارات سالفة الذكر، هي المقار القائمة في تاريخ إنشاء هذه المحاكم، كما نشير إلى أن محكمة بندر طنطا الجزئية قسمت إلى محكمتين: محكمة بندر طنطا الجزئية - قسم أول، ومحكمة بندر طنطا الجزئية - قسم ثان.

لكل محكمة مما تختص به الجمعية العمومية لكل منها دون أن يخلق نوعاً من الاختصاص تتفرد به هذه الدوائر دون غيرها.

ولما صدر القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نصت مادته الأولى على أن يستبدل بنص المادة ٧١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ النص التالي: «تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الخ». ومن ثم أصبحت المحكمة العمالية بالتشكيل الوارد بالمادة سالفة الذكر هي المختصة نوعياً بنظر المنازعات الفردية بين صاحب العمل والعامل الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل الجديد أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية (م ٧٠) وذلك أياً كانت قيمة النزاع ولو كان يدخل بحسب الأصل في اختصاص المحكمة الجزئية وقد ترتب على هذا النص المعدل إلغاء كافة محاكم شئون العمال الجزئية المشكلة طبقاً للمادة ٦٣ من القرار بقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ ونقل اختصاصاتها إلى محاكم العمال.

٢١٣- اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية اختصاص نوعي:

اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية طبقاً لقرارات إنشائها إختصاص بحسب نوع القضية أضيف إلى أحوال الاختصاص النوعي الواردة في قانون المرافعات والقوانين الأخرى.

ومن ثم فإن هذا الاختصاص يضحى متعلقاً بالنظام العام، ويتعين على المحكمة التي تنتظر الدعوى التصدي له من تلقاء نفسها (م ١٠٩ مرافعات).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«اختصاص محكمة العمال مقصور على منازعات العمال طبقاً للقرار الصادر من وزير العدل بتاريخ ١٢ أبريل سنة ١٩٥٣ بإنشائها «المقصود محكمة شئون العمال الجزئية القاهرة» عملاً بالحق المخول له بالمادة العاشرة

من قانون نظام القضاء وهو اختصاص بحسب نوع القضية أضيف إلى أحوال الاختصاص النوعي الواردة في قانون المرافعات والقوانين الأخرى مما ينطبق على الفقرة الثانية من المادة ٤٢٥ مكرراً من قانون المرافعات، ولما كان بحث تكييف العلاقة بين طرفي النزاع لمعرفة ما إذا كانت تعتبر علاقة عمل فتختص محكمة العمال بنظرها أم لا تعتبر كذلك هو بحث في ذات مسألة الاختصاص، وكان الحكم المطعون فيه قد قضى باختصاص محكمة العمال بنظر النزاع بناء على ما انتهى إليه من أن العلاقة القائمة بين الطرفين علاقة يحكمها قانون العمل الفردي فإن قضاءه هذا هو قضاء في مسألة الاختصاص ذاتها مما يجوز الطعن فيه بالنقض عملاً بالمادة ٤٢٥ مكرراً من قانون المرافعات المشار إليها ... إلخ».

(طعن رقم ١٣٣ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٢/٥/٩)

٢١٤- اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية قاصر على المنازعات التي تحكمها القوانين العمالية :

يقتصر اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية على المنازعات التي تحكمها القوانين العمالية، أي القوانين الخاصة بالعمل، دون المنازعات التي تطبق عليها الأحكام العامة الواردة في التقنين المدني بشأن عقد العمل أو القانون التجاري البحري مثلاً.

وهذا واضح من نصوص القرارات الوزارية الصادرة بتخصيص محاكم شئون العمال لنظر (القضايا المتعلقة بقوانين العمال) فيخرج من اختصاصها إذن القضايا التي لا تحكم العلاقة بين طرفيها بشأن موضوع الدعوى قوانين العمل. وبالترتيب على ذلك لا يدخل في اختصاص هذه المحاكم الدعاوى التي يرفعها خدام المنازل على مخدميه^(١).

(١) من هذا الرأي فتحي عبد الصبور ص ٥٤٠، ونستخلص من حكم النقض الصادر في الطعن رقم ١١٣ لسنة ٢٨ ق في ١٩٦٢/٥/٩ المنشور بالمتن بالبند السابق، =

وقد جاءت تسمية هذه المحاكم باسم «محاكم شئون العمال» تسمية غير دقيقة إذ أنها لا تختص بدعاوى العمال وحدها بل تختص بكل الدعاوى المتعلقة بقوانين العمل سواء كان رافع الدعاوى عاملاً أو نقابة أو صاحب عمل أو غيرهم^(١).

ومحاكم شئون العمال الجزئية، في المدن الكائنة بها، تسلب اختصاص المحاكم التجارية الجزئية في المنازعات المتعلقة بقوانين العمال، إذا كانت هذه المنازعات تجارية^(٢).

٢١٥- اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية بالمواد المستعجلة :

الواضح من القرارات الصادرة من وزير العدل بإنشاء محاكم جزئية لشئون العمال، والتي عرضناها فيما تقدم أنها نصت جميعاً على أن ولايتها تشمل جميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال في دائرة اختصاصها، كما نصت أيضاً - وهذا هو المهم في هذا الصدد - على أن: «يكون لها الاختصاص المنصوص عليه في المادة ٤٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٩ (مادة ٤٥ من القانون الجديد) فيما يتعلق بالقضايا المذكورة. وهذا النص جازم في الدلالة على أن محاكم شئون العمال الجزئية إنما تختص نوعياً - في نطاق اختصاصها المكاني - بالمنازعات المنصوص عليها في المادة ٤٥ مرافعات (التي حلت محل المادة ٤٩ مرافعات قديم) فيما يتصل بجميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال»^(٣)، ومن ثم فإن هذا النص

= أن محكمة النقض تميل إلى هذا الرأي - محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة في ١٨/١٢/١٩٥٤ الدعوى ١٦١١ سنة ١٩٥٥ مدونة الفكهاني ١/١/ص ٤٤٢.

(١) حلمي مراد ص ٤٨٨.

(٢) راجع عكس ذلك على العريف ص ١٢٠.

(٣) وبالنسبة لمحكمة شئون العمال الجزئية بالاسكندرية أضيف هذا الاختصاص إليها -

كما سبق الإشارة إليه - بالقرار الوزاري الصادر في ١١/٤/١٩٥٣.

ينزع من القضاء المستعجل الاختصاص بهذه الأمور عندما يوجد قاضي عمال جزئي ويظهر هذا بجلاء من القرار الصادر من وزير العدل في ١١/٤/١٩٥٣ بالنسبة لمحكمة شئون العمال الجزئية بمدينة الاسكندرية، إذ نصت المادة الثانية منه على أن «تحال القضايا المشار إليها بالمادة ٤٩ المذكورة والمتعلقة بقوانين العمل والمرفوعة أمام قاضي الأمور المستعجلة بمدينة الاسكندرية أو أمام المحاكم الجزئية التابعة لمحكمة الاسكندرية إلى محكمة شئون العمال الجزئية بالحالة التي هي عليها وبدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها».

والواضح أن هذا هو الشأن أيضاً بالنسبة للقرارات الصادرة بإنشاء محاكم عمال جزئية في كل من القاهرة وبورسعيد وقلوب وطنطا، فقد نصت القرارات الصادرة بإنشاء محاكم القاهرة وبورسعيد وقلوب في المادة الثانية من كل منها على أن «تحال القضايا المرفوعة أمام المحاكم الجزئية بمدينة.. إلى المحكمة المذكورة بالحالة التي هي عليها وبدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها» كما نصت المادة الثانية من القرار الصادر بإنشاء محكمة طنطا على أن «تحال القضايا المرفوعة أمام محكمتي بندر ومركز طنطا الجزئيتين والتي أصبحت بمقتضى هذا القرار من اختصاص محكمة شئون العمال الجزئية بطنطا إلى المحكمة المذكورة بالحالة التي هي عليها وبدون مصاريف ما لم تكن قد تمت المرافعة فيها». والتعبير في هذه المواد يتسع لقضاء الأمور المستعجلة بحسابه قاضياً من نفس المستوى الذي عليه القاضي الجزئي.

ولعل الحكمة في المغايرة في اللفظ بين القرار الخاص بمحكمة الاسكندرية والقرارات الخاصة بالمحاكم الأخرى أن المحكمة الأولى حين أنشئت بالقرار الصادر في ١٩٥٢/٢/٢٤ لم يسند إليها الاختصاص بنظر الأمور العمالية المستعجلة، بل قصر اختصاصها على المنازعات الموضوعية فلما صدر القرار المؤرخ ١١/٤/١٩٥٣ أسند إليها نظر المسائل المستعجلة، ولهذا جاءت المادة

الثانية منه والتي تكلمت عن إحالة القضايا المنظورة أمام المحاكم فعلاً مخصصة الكلام عن القضايا المستعجلة وصريحة في شأنها^(١).

وفي هذا قضت محكمة الإسكندرية الابتدائية الدائرة ٧ عمال مستأنف بتاريخ ١٩٨٠/١/٢٦ في الدعوى رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٩ بأن :

«محكمة شئون العمال الجزئية بمدينة الإسكندرية تختص وعلى ما يبين من قرار وزير العدل الصادر في ١٩٥٣/٤/١١ بنظر المنازعات التي يخشى عليها من فوات الوقت طبقاً للمادة ٤٥ من قانون المرافعات والمادة ٤٩ من قانون المرافعات القديم التي تقابلها - وفيما يتعلق بالقضايا التي تدخل في اختصاصها أوجب القرار المذكور إحالة القضايا المنصوص عليها في تلك المادة والمتعلقة بقوانين العمال إليها ومؤدى هذا أن المشرع أراد نزع هذا الاختصاص من قاضي الأمور المستعجلة بمدينة الاسكندرية وأن يختص به قاضي محكمة شئون العمال الجزئية ومن ثم يكون اختصاص هذه المحكمة بنظر المسائل المتعلقة بالمنازعات العمالية وهو اختصاص نوعي تختص به وحدها دون قاضي الأمور المستعجلة. وهو اختصاص وجوبي لمحكمة العمال الجزئية دون المحكمة الابتدائية».

٢١٦- الوضع في شأن الاختصاص بمنازعات التنفيذ المستعجلة المتعلقة

بقوانين العمال في ظل محاكم شئون العمال الجزئية :

خلصنا في البند السابق إلى أن محاكم شئون العمال الجزئية - في الدوائر التي تنشأ بها - أصبحت وحدها المختصة بالفصل في المواد المستعجلة المنصوص عليها في المادة ٤٩ من قانون المرافعات الملغي «المقابلة للمادة ٤٥ من قانون المرافعات الجديد»، المتعلقة بقوانين العمال.

(١) راجع محمد علي راتب وآخرين قضاء الأمور المستعجلة الجزء الأول الطبعة

الخامسة ص ٥٦٥ وما بعدها - فتحي عبد الصبور ص ٥٤٢ وما بعدها.

ولما كانت المنازعات المنصوص عليها في المادة ٤٩ من قانون المرافعات الملغي تشمل المسائل المستعجلة التي يخشى عليها من فوات الوقت، ومنازعات التنفيذ الوقتية (الإشكالات الوقتية ودعاوى التنفيذ المستعجلة) فإنه لا شبهة في اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية بمنازعات التنفيذ المستعجلة، في ظل العمل بقانون المرافعات الملغي.

أما منذ العمل بقانون المرافعات الجديد رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨، فقد تغير الوضع، ذلك أن هذا القانون نص في المادة ٢٧٥ منه على أن: «يختص قاضي التنفيذ دون غيره بالفصل في جميع منازعات التنفيذ الموضوعية والوقتية أيا كانت قيمتها، كما يختص بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ. ويفصل قاضي التنفيذ في منازعات التنفيذ الوقتية بوصفه قاضياً للأمر المستعجلة».

فالمستفاد من هذه المادة أن المشرع جمع شتات جميع منازعات التنفيذ الوقتية والموضوعية أمام قاضي واحد هو قاضي التنفيذ، حتى تتحقق له الهيمنة على هذه المسائل، وأن اختصاص قاضي التنفيذ في هذا الصدد يسري على كافة المنازعات، دون المحاكم الأخرى التي كان ينص قانون المرافعات الملغي على اختصاصها بنظر تلك المنازعات، وكذلك يسري على المنازعات التي كان الاختصاص فيها معقوداً لمحكمة معينة من محاكم القضاء العادي بمقتضى نص في قانون خاص قبل العمل بقانون المرافعات الجديد، ومثل ذلك منازعات التنفيذ المستعجلة التي كانت تختص بنظرها محاكم شئون العمال الجزئية لأن هذه النصوص أصبحت معدلة بالمادة ٢٧٥ مرافعات سالفة الذكر ولا محل للتحدي بأن النص العام لا يلغي النص الخاص السابق عليه، لأن مجال أعمال هذه القاعدة ألا يفصح المشرع في النص العام عن الرغبة في مخالفتها، وقد أفصح المشرع في المادة المذكورة عن قصده في مخالفة هذه القاعدة وعدم أعمال تلك النصوص الخاصة، وذلك بنصه على أن المنازعات التي يختص بها قاضي التنفيذ

تدخل في اختصاصه (دون غيره)، فعبارة (دون غيره) واضحة الدلالة في نزع اختصاص غيره من المحاكم التي كانت تختص بذلك ولو بنص خاص، فضلاً عن أن المشرع بإنشائه نظام قاضي التنفيذ قد أحاطه بمجموعة من الإجراءات كشف عن رغبة واضحة في أن يركز في يد قاضي واحد مهمة الإشراف على التنفيذ فأحاطه بكوكبة من المحضرين لمعاونته في أداء رسالته (م ٧٤ مرافعات) وأنشأ سجلاً خاصاً لطلبات التنفيذ وملفاً ينشأ بمجرد تقديم طلب للتنفيذ حتى وإن لم يقدم في شأنه أي اعتراض من اعتراضات التنفيذ وأوجب أن يكون هذا الملف تحت بصر قاضي التنفيذ وأن تودع به أوراق التنفيذ المختلفة وما يصدر في شأنه من قرارات أو أحكام وكلها أدوات غير ميسرة للقاضي صاحب الاختصاص بنص خاص، وهذا ما يكشف عن أن المشرع قصد بهذا النظام أن يجعل من اعتراضات التنفيذ أياً كان نوعها أو اختلافها باختلاف القوانين وحدة لها تنظيم واحد تكون تحت بصر قاض واحد حتى لا تتبعثر مسائل التنفيذ في أيدي مختلفة^(١).

(١) راجع راتب وآخرين طبعة خامسة جـ ٢ ص ٢٧ وما بعدها - وعكس ذلك الدكتور أحمد أبو الوفا في التعليق على نصوص قانون المرافعات الجزء الثاني ص ٧٩٠ وما بعدها - الدكتور فتحي والي التنفيذ الجبري والقضائي والإداري ١٩٨٠ ص ١٤٣ وما بعدها، ويذهب الدكتور أحمد أبو الوفا إلى أن النص العام الوارد في قانون المرافعات لا ينسخ النصوص الخاصة التي تجعل منازعات التنفيذ من اختصاص محكمة أخرى، طالما أن قانون إصدار قانون المرافعات لم يشير صراحة إلى القوانين التي تنص على اختصاص محكمة أخرى غير محكمة التنفيذ وفقاً للمادة ٢٧٥، فضلاً عن أن قانون المرافعات الجديد رغم أنه نص صراحة على اختصاص قاضي التنفيذ دون غيره بمنازعات التنفيذ، فقد نص صراحة في بعض نصوصه على تأكيد هذا الاختصاص في صدد منازعات لا جدال في تعلّقها بالتنفيذ - كالمنازعة في الإيداع والتخصيص عملاً بالمادة ٣٠٤ وإشكالات التنفيذ الوقتية عملاً بالمادة ٣١٢.

وبهذا الرأي قضت محكمة مركز طنطا الجزئية بتاريخ ١٩٧٦/١٢/٣٠

في الدعوى رقم ٩٧٤ لسنة ١٩٧٦ مدني إذ ذهبت إلى أن :

«وحيث إنه بصدر قانون المرافعات الجديد رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ والذي نص في المادة ٢٧٥ منه على أن: «يختص قاضي التنفيذ دون غيره بالفصل في جميع منازعات التنفيذ الموضوعية والوقائية أيا كانت قيمتها كما يختص بإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالتنفيذ ويفصل قاضي التنفيذ في منازعات التنفيذ الوقائية بوصفه قاضياً للأمر المستعجلة، فقد انقسم رأي الفقه بالنسبة لمنازعات التنفيذ التي كانت تختص بها محاكم أخرى بمقتضى نص خاص قبل العمل بهذا القانون، وعمّا إذا كانت تظل هذه المنازعات في اختصاص تلك المحاكم التي يتعين استمرارها باعتبار أن اختصاصها محدد بنص خاص لا يلغيه النص الوارد في قانون المرافعات ومثالها المحاكم الجزئية المختصة بشئون العمال، أم أن هذه المنازعات تصبح بعد صدور قانون المرافعات الجديد من اختصاص قاضي التنفيذ دون تلك المحاكم الأخرى باعتبار أن نص المادة ٢٧٥ مرافعات لاحق لإنشاء تلك المحاكم - فقد ذهب رأي إلى أنه يتعين الاعتداد بأي قانون آخر يجعل الاختصاص بنظر منازعات متعلقة بالتنفيذ لغير قاضي التنفيذ ذلك أن هذه النصوص الخاصة لا ينسخها النص العام في قانون المرافعات لأن نص قانون المرافعات العام لا يمكن أن ينسخ أي نص خاص في هذا الصدد اللهم إلا إذ كان قانون إصدار قانون المرافعات يشير صراحة إلى القوانين التي تنص على اختصاص محكمة أخرى غير محكمة التنفيذ وعندئذ فقط يمكن اعتبار هذه المادة الأخيرة ناسخة لتلك القوانين هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه على الرغم من أن القانون الجديد قد قرر صراحة اختصاص قاضي التنفيذ دون غيره بمنازعات التنفيذ إلا أنه قد نص في بعض نصوصه على تأكيد هذا الاختصاص في صدد منازعات لا جدال في تعلقها بالتنفيذ كالمنازعة في الإيداع مع

التخصيص عملاً بالمادة ٣٠٣ والمنازعة في قصر الحجز عملاً بالمادة ٣٠٤ وإشكالات التنفيذ الوقتية عملاً بالمادة ٣١٢ (التعليق على نصوص قانون المرافعات ج ٢ أحمد أبو الوفا ص ٧٩٠ وما بعدها).

بينما ذهب رأي إلى أن النصوص الخاصة التي خولت بعض المحاكم الاختصاص بمنازعات التنفيذ أصبحت معدلة بالمادة ٢٧٥ من قانون المرافعات وبالتالي فإنه منذ العمل بهذا القانون يتعين أن ترفع هذه المنازعات أمام قاضي التنفيذ دون المحكمة التي ينص عليها القانون الخاص ذلك أن المشرع في قانون المرافعات الجديد قد كشف عن قصده في أن يسري هذا الاختصاص الجديد المعقود لقاضي التنفيذ، حتى على الحالات التي كانت تدخل قبل العمل به في اختصاص محكمة أخرى بمقتضى نص خاص، إذ نصت المادة ٢٧٥ مرافعات جديد على أن المنازعات التي يختص بها قاضي التنفيذ إنما تدخل في اختصاصه «دون غيره» فعبارة «دون غيره» واضحة الدلالة في نزع اختصاص غيره من المحاكم التي كانت تختص بذلك ولو بنص خاص ومن ثم فلا محل للاعتراض في هذا المنحى بأن العام لا يلغي الخاص لأن هذه القاعدة إنما تسري إذا سكت المشرع ولم يفصح في النص العام عن الرغبة في مخالفتها أما إذا أفصح المشرع عن الرغبة في مخالفتها وأبان عن قصده في أن يعدل النص العام الجديد الأحكام الواردة في النصوص الخاصة القديمة فيتعين إعمال رغبة المشرع كما في الخصوصية الدائر حولها النقاش حيث نص المشرع في المادة ٢٧٥ على أن يختص قاضي التنفيذ «دون غيره» بالفصل في جميع منازعات التنفيذ الموضوعية والوقتية وقد يعترض على ذلك بالقول بأن عبارة «دون غيره» قد قصد بها المشرع أن ينفي مظنة اشتراك محكمة أخرى من المحاكم التي تختص بمقتضى نصوص «عامة» لا «خاصة» مع قاضي التنفيذ في هذه الأمور كأن يقصد بها نفي مظنة أن هذا الاختصاص مشترك بينه وبين قاضي الأمور المستعجلة مثلاً ولكنه لا يقبل مثل هذا القول لما يأتي:

أولاً: أن المشرع أورد هذا النص أثناء قيامه بتعديل تقنين المرافعات ككل أي وهو يتعرض لاختصاص كافة المحاكم صاحبة الاختصاص بنص (عام) وقد نفى بما فيه الكفاية عند صياغة المادة ٤٥ منه الخاصة بقاضي الأمور المستعجلة أي مظنة قد تثار حول قيام اختصاص مشترك بينه وبين قاضي التنفيذ بأن حذف منها ما كانت تنص عليه المادة المقابلة لها في القانون الملغى من اختصاص قاضي الأمور المستعجلة بمنازعات التنفيذ الوقتية وجاءت أعماله التحضيرية مكتملة لهذا الوضوح بما لا يثير أدنى لبس في نفي الاشتراك بينه وبين قاضي التنفيذ في ذلك بما لا يحتاج بعده لعبارة ترد في المادة ٢٧٥ كعبارة (دون غيره).

ثانياً: أن المشرع بإنشائه نظام قاضي التنفيذ قد أحاطه بمجموعة من الإجراءات كشف عن رغبة واضحة في أن يركز في يد قاضي واحد مهمة الإشراف على التنفيذ فأحاطه بكوكبة من المحضرين لمعاونته في أداء رسالته (م ٢٧٤ مرافعات) وأنشأ سجلاً خاصاً لطلبات التنفيذ وملفاً ينشأ بمجرد تقديم طلب للتنفيذ حتى وإن لم يقدم في شأنه أي اعتراض من اعتراضات التنفيذ وأوجب أن يكون هذا الملف تحت بصر قاضي التنفيذ وأن تودع به أوراق التنفيذ المختلفة وما يصدر في شأنه من قرارات أو أحكام وكلها أدوات غير ميسرة للقاضي صاحب الاختصاص بنص خاص وهذا كاشف في الدلالة على أنه قصد بهذا النظام أن يجعل من اعتراضات التنفيذ أيًا كان نوعها أو اختلافها باختلاف القوانين - وحدة لها تنظيم واحد تكون تحد يد قاضي واحد حتى لا تتبعثر مسائل التنفيذ في أيدي مختلفة (قضاء الأمور المستعجلة طبعة خامسة ج ٢ راتب وآخرين ص ٢٧ وما بعدها).

وحيث إن هذه المحكمة تعتنق الرأي الثاني وتعمل عليه في قضائها وذلك أخذاً بالأسباب التي تسانده. لما كان ذلك فإن المحكمة تضحي مختصة نوعياً بنظر الإشكال المائل وتتصدى له على هذا الأساس.

٢١٧- (ج) الاختصاص المحلي في المنازعات المتعلقة بالأجر:

نصت المادة ٥٦ مرافعات على أنه: «في المنازعات المتعلقة بالتوريدات والمقاولات وأجرة المساكن وأجور العمال والصناع والأجراء يكون الاختصاص لمحكمة موطن المدعي عليه أو للمحكمة التي تم الاتفاق أو نفذ في دائرتها متى كان فيها موطن المدعي» فالاختصاص بنظر دعاوى المطالبة بالأجر ينعقد:

(١) للمحكمة التي يقع في دائرتها موطن المدعي عليه، وهذا الاختصاص إعمال للقاعدة العامة في الاختصاص المحلي المنصوص عليها في المادة ١/٤٩ مرافعات.

(٢) أو للمحكمة التي تم في دائرتها الاتفاق على العمل أو يكون قد نفذ فيها، ولو كان قد تم الاتفاق عليه في دائرة محكمة أخرى، بشرط أن يكون موطن المدعي في دائرة هذه المحكمة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٠/٤/١٩٨٢ في الطعن رقم ٤٢٢ لسنة ٤٦ ق (غير منشور) بأن:

«لما كانت المادة ٥٦ من قانون المرافعات تنص على أنه في المنازعات المتعلقة بالتوريدات والمقاولات وأجرة المساكن وأجور العمال والصناع والأجراء يكون الاختصاص لمحكمة موطن المدعي عليه أو للمحكمة التي تم الاتفاق أو نفذ في دائرتها متى كان فيها موطن المدعي - لما كان ذلك وكانت طلبات المطعون ضده متعلقة بأجره عن عمل نفذ في دائرة محكمة المنيا الابتدائية - وكان لا خلاف بين الطرفين على أن موطن المطعون ضده يقع في دائرة تلك المحكمة فإنه تكون مختصة محلياً بنظر النزاع وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى هذه النتيجة يكون قد صادف صحيح القانون - ولا يؤدي إلى نقضه خطؤه في الأسباب القانونية التي استند إليها وبحسبه أن تبين هذه المحكمة الأسباب القانونية الصحيحة لقضائه - ويكون النعي بهذا السبب غير مقبول».

٢١٨- الاختصاص المحلي لا يتعلق بالنظام العام:

القاعدة العامة في المرافعات أن الاختصاص المحلي لا يتعلق بالنظام العام (م ١٠٨ مرافعات)، ومن ثم فإنه يجوز للطرفين الاتفاق على ما يخالفه، كما يصح النزول عنه صراحة أو ضمناً، ولا يجوز للمحكمة التصدي له من تلقاء نفسها.

ولا يستثنى من ذلك سوى ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٦٢ مرافعات من أنه في الحالات التي ينص فيها القانون على تحويل الاختصاص لمحكمة على خلاف حكم المادة ٤٩ لا يجوز الاتفاق مقدماً على ما يخالف هذا الاختصاص، فإن حكمها مما يتعلق بالنظام العام^(١).

ويسري ما تقدم على قواعد الاختصاص المحلي في منازعات العمال.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي صحيح، ذلك أن جعل الاختصاص في المنازعات الإجبارية الناشئة عن تطبيق أحكام القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٦٩ الذي يحكم واقعة النزاع للمحكمة الكائن في دائرتها العقار عملاً بالمادة ٢/٤٠ منه خلافاً للقاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٤٩ من قانون المرافعات، يترتب عليه أنه لا يجوز الاتفاق مقدماً على مخالفته طبقاً للمادة ٢/٦٢ من هذا القانون الأخير، إلا أن ذلك لا ينفي أن هذا الاختصاص محلي، لا تتعلق قواعده - عدا قاعدة حظر الاتفاق مقدماً على مخالفته - بالنظام العام.

ومن ثم فلا يجوز للمحكمة من تلقاء نفسها الحكم بعدم الاختصاص دون دفع من الخصم قبل إبداء أي طلب أو دفاع في الدعوى بعدم قبول عملاً بالمادة ١٠٨ من قانون المرافعات.

(١) راجع مؤلفنا موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في إيجار وبيع الأماكن الخالية الجزء الأول.

لما كان ذلك، وكان البين من الأوراق أن المطعون عليه لم يدفع بعدم اختصاص محكمة القاهرة الابتدائية محلياً بنظر الدعوى وباختصاص محكمة الاسكندرية الكائن بدائرتها العقار، فإن الحكم إذ قضى بذلك يكون قد أخطأ في تطبيق القانون، ويتعين نقضه».

(طعن رقم ٥٩٧ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٤/٥/١٩٨٠ - ذات المبدأ طعن رقم

٥٣٧ لسنة ٤٥ ق الصادر بذات الجلسة - لم ينشأ)

رابعاً: العمل المؤقت

٢١٩- المقصود بالعمل المؤقت:

عرفت المادة الأولى من القانون الجديد العمل المؤقت بأنه «العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه»^(١).

وكانت المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تعرفه

بأنه:

«العمل الذي تقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه».

وعلى ذلك يشترط في العمل المؤقت أن يكون داخلياً بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط. فإذا لم يكن ذلك كان العمل عرضياً كما سنرى فالعمل المؤقت له صورتان:

(١) وهذا التعريف هو الوارد بمشروع القانون المقدم من الحكومة وقد عدلته اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ومكتبي لجنتي الشؤون الدستورية والتشريعية والصناعة والطاقة:

إلى «العمل الذي تقتضى طبيعة إنجازه مدة محدودة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه»، إلا أن مجلس الشعب أخذ بالتعريف الحالي وهو الوارد بمشروع الحكومة.

الصورة الأولى:

إذا كان طبيعة إنجازة تقتضي مدة محدودة، أي لا يكون من الأعمال الدائمة بطبيعتها.

الصورة الثانية:

إذا كان العمل ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.
والمستفاد من تعريف العمل المؤقت أنه يجوز أن يستغرق مدة تزيد على ستة أشهر على عكس العمل العرضي^(١).

(١) علي عوض ص ٥١، وحال مناقشة المادة بمجلس الشعب اعترض السيد العضو محمد خليل قوطه على عدم تحديد مدة للعمل المؤقت فقد قرر:

«١٠٠٠ الفقرة (د) من المادة (١) تعرف العمل المؤقت بما يلي: «العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه» حقيقة هذا النص نص غريب جداً، فكيف أن العمل المؤقت يظل مفتوحاً دون تحديد مدة معينة، وعلى سبيل المثال لدينا اليوم في مديريات الخدمات في وزارة التربية والتعليم والصحة أناس تعمل بعقود مؤقتة منذ تسع سنوات ولم يتم تثبيتهم على درجة مالية حتى الآن لكن المنطق يقول، أن نحدد هذه المدة بشرط ألا تتجاوز ستة أشهر فيكون التعريف كالاتي:

«العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة بشرط ألا تتجاوز ستة أشهر أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه، وشكراً».

(مضبطة مجلس الشعب الجلسة الخامسة ظهر يوم الاثنين ١٨ نوفمبر سنة ٢٠٠٢ ص ١٦) - وقد رد السيد وزير القوى العاملة والهجرة على ذلك بقوله:

«... الحقيقة، إن تحديد المدة أو التقيد أو ما إلى ذلك ليس في صالح العمال، لأنه إذا اضطر صاحب العمل أن يتقيد بمدة في عمل عرضي أو عمل مؤقت يمكنه أن يستغنى عن العمال قبل المدة ثم يأتي بعمال جدد كي يتهرب من عملية العقد الدائم ولذلك، نحن تركناها من أجل استمرارية العمل الحالي أو العمل العرضي حتى =

خامساً: العمل العرضي

٢٢٠- المقصود بالعمل العرضي:

عرفت المادة الأولى (د) قانون العمل الجديد، العمل العرضي بأنه: «العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازَه أكثر من ستة أشهر». وهذا التعريف هو ذاته الذي ورد في المادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي).

وكانت المادة ٨٨ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي تستثني من تطبيق الفصل الخاص بأحكام عقد العمل الفردي «الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر»^(١)، أي أن النص الأخير أدمج العمل العرضي

= ينهي العمل بنفس العمال، فإذا كان هناك عمل - مثلاً - كإنشاء منشأة جديدة لا تدخل في النشاط، وكان مقرراً لها أن تنفذ خلال سنة أو سنتين، فلماذا لا يستعين بذات العمال لمدة هاتين السنتين؟ لماذا يفصلهم ويستعين بغيرهم؟ «....» - ولم يوافق المجلس على اقتراح العضو.

(مضبطة مجلس الشعب الجلسة الخامسة ظهر يوم الاثنين ١٨ نوفمبر سنة ٢٠٠٢ ص ٢٨).

(١) وكانت المادة ١/أ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تستثني من تطبيق أحكام المرسوم بقانون «الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر»، وجاء بالمذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون ما يأتي: «واستثنت الفقرة الثانية من هذه المادة من سريان أحكام هذا المرسوم بقانون بعض الطوائف وهم:

(١) الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها في العمل الذي يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر، كتكليف بناء بإقامة=

والمؤقت في تعريف واحد، أما نص المادة الأولى من القانون الجديد، فقد أورد تعريفاً خاصاً بالعمل العرضي، ثم أورد تعريفاً خاصاً بالعمل المؤقت وبالعمل الموسمي، وذلك منعاً للبس.

وجاء بالمذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة

١٩٨١ (الملغي) في هذا الصدد:

«لأشك أن التعاريف كثيرة ولكن ليست مهمة المشرع أن يضع تعاريف لكل كبيرة وصغيرة ولهذا فقد روى التركيز على تحديد مفهوم المصطلحات الهامة التي تكرر ورودها في العديد من النصوص أو التي خصص لها النص حكماً معيناً حتى لا يثور بشأن تحديد هذا الحكم جدل في التفسير وبالتالي يسهل تطبيق النص.

وعلى هذا الأساس فقد اقتصر التعاريف الواردة بالمادة الأولى على طرفي علاقة العمل والأجر وكل من العمل العرضي والمؤقت والموسمي ... الخ».

ويبين من التعريف السابق للعمل العرضي أنه يشترط لاعتبار العمل عرضياً توافر الشروط الآتية:

١- ألا يكون للعمل بالنسبة لرب العمل صفة الدوام:

أي لا ينتظر تكرار العمل بصفة دورية، ومثال ذلك تكليف صاحب العمل ببناء بترميم سقف أو جدار أو فتح باب أو شباك أو تكليف نقاش ببياض حائط أو حجرة، فهذه الأعمال تطرأ حسب متطلبات الظروف والملابسات دون أن يكون لها صفة الدوام^(١).

= حائط في أحد المصانع، فإن استمر البناء في العمل أكثر من ستة أشهر اعتبر عاملاً في حكم المادة الأولى».

(١) د. علي عوض حسن ص ٥٠.

وفي هذا قضت محكمة النقض (الدائرة الجنائية) بتاريخ ١٠/٣١/١٩٦٦ في الطعن رقم ١٢٠٨ لسنة ٣٦ ق بأن:

«نصت المادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقرار بقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ على أنه: «تسرى أحكام هذا القانون على جميع العمال وكذلك المتدرجين منهم ولا يسري على (١) (٢) العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسميّين وعمال الشحن والتفريغ إلا فيما يرد به نص خاص». وقصر القانون في المادة ١٩ منه حق هؤلاء العمال في التأمينات على تأمين إصابات العمل وحده ولم يسلكهم في عداد من يفيدون من تأمين الشيخوخة وتأمين العجز والوفاء الذين خصهم بالذكر في المادتين ٥٥، ٥٦ والأعمال العرضية المؤقتة في تطبيق الاستثناء الوارد في الفقرة الثانية من المادة الثانية المذكورة هي الأعمال التي ليست لها بالنسبة لرب العمل صفة الدوام ولا تدخل في طبيعتها في العمل الذي يزاوله. ولما كان دفاع الطاعن يقوم على أن العمل الذي يمارسه العمال لديه هو عمل موقوت بفترة زمنية محددة هو إعداد الفطيرة فقط لمديرية التربية والتعليم في فترة الدراسة مما يدخله في عداد الأعمال المؤقتة التي تخرج عن نطاق تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية، واستند الطاعن في تأييد دفاعه إلى عقود العمل المبرمة بينه وبين هؤلاء العمال وإلى شهادة صادرة من مديرية التربية والتعليم.

وكان الحكم المطعون فيه قد تجاوز هذا الدفاع ولم يستبين مدلول عقود العمل والشهادة المقدمة من الطاعن، واكتفى بمجرد القول أن عمل العمال الذين يستخدمهم هو إعداد الخبز وأن عقود توريد الفطيرة إلى مديرية التعليم تؤكد طبيعة هذا العمل وهو ما لا يصلح رداً على ما أثاره الطاعن من دفاع لو صح لتغير وجه الرأي في الدعوى فإن الحكم المطعون فيه يكون معيباً ويتعين لذلك نقضه والإحالة».

كما قضت محكمة النقض بأن:

«تعيين العامل بمكافأة شاملة. اعتباره تعين لعمل عرضي أو مؤقت. علة ذلك».

(طعن رقم ١٥٦٩ لسنة ٧١ ق - جلسة ٢٠٠٣/١/٥)

الثاني: أن يكون العمل غير داخل أساساً في طبيعة النشاط الذي

يمارسه صاحب العمل: (١) فصيانه سيارات شركة لنقل الركاب أو البضائع لا يعتبر عملاً عرضياً لأنه وإن كان لا يدخل فيما تزاوله الشركة من نشاط وهو أساساً نقل الركاب والبضائع إلا أنه يدخل بطبيعته فيما تزاوله الشركة فضلاً عن أنه يتخذ صفة الدوام ولو تم بصورة دورية. أما أعمال العمرة السنوية التي تتم في المصانع فهي وإن كانت تحدث بصورة دورية كل سنة إلا أنها ليست داخلة بحسب الأصل فيما تزاوله هذه المصانع من عمل ومن ثم تعتبر من الأعمال العرضية متى تحقق الشرط الثالث وهو ألا تستغرق أكثر من ستة أشهر (٢).

وقد قضت محكمة النقض (الدائرة الجنائية) بأن:

(١) «... ذلك بأن المادة ٨٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد نصت على أنه يستثنى من تطبيق أحكام عقد العمل الفردي الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر، ومقتضى ذلك أن كل عمل يقوم به العامل ويكون بطبيعته داخلياً في الأعمال التي يزاولها رب العمل لا يعتبر عملاً عرضياً كما هو الحال في الدعوى ... الخ».

(طعن رقم ١٧٢٠ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٦٥/١/٢٥)

(١) علي عوض حسن ص ٥٠ - أنور العمروسي ص ٧٦ - راجع نقض جنائي طعن ١٢٠٨ لسنة ٣٦ ق ١٩٦٦/١٠/٣١ المنشور في الشرط الأول.

(٢) علي عوض حسن ص ٥٠.

(٢) «... لما كان ذلك، وكان مؤدى ما نصت عليه المادة ٨٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من استثناء الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر - من تطبيق أحكام عقد العمل الفردي - أن كل عمل يقوم به العامل ويكون بطبيعته داخلاً في الأعمال التي يزاولها رب العمل لا يعتبر عملاً عرضياً ولو كان موسمياً ... الخ».

(طعن رقم ٢١٠٢ لسنة ٣٧ ق جلسة ١١/١٢/١٩٦٧)

الثالث: أن تكون أقصى مدة للعمل ستة أشهر:

فالمشرع لم يترك تحديد المدة التي يستغرقها العمل العرضي لتقدير القاضي، وإنما حددها تحديداً تحكيمياً بستة أشهر كحد أقصى. أما إذا تجاوزت مدة العمل ستة أشهر، فإن العمل يعد من النشاط الدائم لصاحب العمل ولو كان لا يدخل أساساً في طبيعة نشاطه^(١).

(١) وحال مناقشة المادة بمجلس الشعب اقترح السيد العضو سعد الدين السيد عبد الهادي تحديد مدة العمل العرضي بما لا يزيد على شهر إذ قرر: «... مما لا شك فيه أن العمل العرضي عمل طارئ لا يستغرق كل هذه المدة، فنرى أن تحدد بمدة لا تزيد على شهر وسأذكر السبب، أن الأعمال العرضية الواردة في المادة (٢٥) من مشروع القانون لا تقع تحت مظلة القانون، أي أن المادة (٢٥) تستبعد الأعمال العرضية من الحماية، أرى ألا يزيد أكثر من شهر أو شهرين لأنه عمل موسمي، فالعمل الموسمي يقع تحت مظلة القانون. وبالتالي لابد - سيادة الرئيس - ألا يزيد العمل العرضي على شهر فقط، أي المدة لا تزيد على شهر.

لأن العمل العرضي غير خاضع لأي قانون، فليس هناك أي قانون يلزمه رغم أنه يقال أنه لصالح العمال، ويمكن جعله موسمياً ولذلك فالتعديل الذي اقترحه - سيادة الرئيس - هو أن العمل العرضي لا يزيد على شهر خاصة أنه - كما قلت لسيادتكم =

سادساً: العمل الموسمي

٢٢١ - المقصود بالعمل الموسمي:

عرفت المادة الأولى من القانون الجديد العمل الموسمي بأنه: «العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها».

وهو ذات التعريف الوارد بالمادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) مع تغيير لفظي بسيط، فقد عرفته بأنه: «العمل الذي يتخذ في مواسم دورية منتظمة».

ولم يرد في القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) تعريف للعمل الموسمي. وواضح من هذا التعريف أن العمل الموسمي ليس له صفة الدوام، وإنما يتخذ في مواعيد (مواسم) دورية متعارف عليها. ومثل ذلك نقل القصب إلى مصانع شركة السكر في موسم معين من كل عام.

= غير مستنظل بحماية القانون في المادة (٢٥) التي استثنيت العمالة العرضية من مظلة حماية القانون، فإذا كان أمامه أكثر من شهر أو شهرين فليجعله موسمياً، لأن العمل الموسمي خاضع للقانون».

وقد رد السيد وزير القوى العاملة والهجرة على ذلك بقوله: «..... نحن قلنا: عدم تحديد مدد في موضوع العمل المؤقت لأن هذا يمكن أن يستمر ومن الممكن أن يكون له صلة بالعمل، فالعمل الذي لا يدخل في نشاط صاحب العمل أرى - في الحقيقة - أن مدة شهر مدة قليلة جداً، وإطلاقها معناه أنه تحول إلى عقد مؤقت. إذن، صاحب العمل عليه أن يختار صيغة العقد المؤقت وليس العقد العرضي مادام أنه أكثر من ستة أشهر».

أما موضوع العمل العرضي فهو ينصب على بعض الأنشطة الخارجة مثل عملية الصيانة».

(مضبطة مجلس الشعب الجلسة الخامسة ظهر يوم الاثنين ١٨ نوفمبر سنة ٢٠٠٢ ص ٢٨ وما بعدها).

أما إذا كان العمل يتخذ في موسم معين وإنما ليس بصفة دورية متعارف عليها فإنه لا يعتبر موسمياً.
ولم يشترط النص أن يكون العمل الموسمي مما يدخل في نشاط صاحب العمل.

سابعاً: الليل

٢٢٢- المقصود بالليل:

عرفت المادة الأولى من القانون الجديد الليل بأنه: «الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها».
وهو ذات التعريف الذي ورد بالمادة الأولى من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي).

وهي بهذا تكون قد عرفت بالمداول الفلكي له.
ولتعريف الليل أهمية في تحديد بعض الحقوق العمالية، ولذلك فقد أحسن المشرع بإيراد تعريف له حتى لا يكون تعريفه محلاً للاجتهاد.
ومن أمثلة الحقوق العمالية التي ترتبط بتعريف الليل، ما يتقاضاه العامل من أجر إضافي عن ساعات العمل الليلية عملاً بالمادة (٨٥) من قانون العمل.

ثامناً: الوزير المختص

٢٢٣- المقصود بالوزير المختص:

كان البند (ح) من المادة الأولى - كما ورد بمشروع الحكومة وأقرته اللجنة المشتركة بمجلس الشعب - يجري على أن: «الوزير المختص: وزير القوى العاملة والهجرة». إلا أن النص عدل بمجلس الشعب باستبدال عبارة «الوزير المختص بشئون القوى العاملة» بعبارة وزير القوى العاملة والهجرة»^(١).

(١) وذلك بناء على اقتراح السيد العضو منصور عبد الحميد عامر فقد قال: «لدي تعديل - سيادة الرئيس - في البندين (ح) و (ط)، فالبند (ح) يعرف الوزير =

وهذا التعريف يجد مجاله عندما يرد بأي نص من نصوص قانون العمل عبارة «الوزير المختص» فيكون المقصود بهذه العبارة الوزير المختص بشئون القوى العاملة أيا كانت تسميته سواء كان بتسميته الحالية أو بتسمية أخرى تحل محلها كوزير العمل مثلاً»

تاسعاً: الوزارة المختصة

٢٢٤- المقصود بالوزارة المختصة:

كان البند (ط) من المادة الأولى - كما ورد بمشروع الحكومة وأقرته اللجنة المشتركة بمجلس الشعب - ينص على أن:

«الوزارة المختصة: وزارة القوى العاملة والهجرة»، إلا أنه عدل حال مناقشة المادة بمجلس الشعب باستبدال عبارة «الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة».

بعبارة «وزارة القوى العاملة والهجرة».

وهذا التعريف يجد مجاله عندما يرد بأي نص من نصوص قانون العمل عبارة «الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة».

فيكون المقصود بهذه العبارة الوزارة المختصة بالقوى العاملة أيا كانت تسميتها كأن يكون تسميتها وزارة العمل مثلاً^(١).

= المختص بأنه وزير القوى العاملة والهجرة، وقلنا إن المحفظة الوزارية قد تتغير، وتصبح وزارة القوى العاملة والصناعة مثلاً، وحتى لا يكون القالب جامداً.

كما استطرد: «يصبح التعريف: الوزير المختص بشئون القوى العاملة هذا هو تعريف الوزير المختص سيادة الرئيس، فهذا البند يعرف الوزير المختص، والوزارة المختصة - الواردة في البند (ط) - تكون الوزارة المختصة بشئون القوى العاملة بحيث يصبح القانون صالحاً لأي تعديلات تطرأ مستقبلاً على حقيقه وزارية، وبالتالي يكون القانون منطبقاً».

(مضبطة مجلس الشعب الجلسة الخامسة ظهر يوم الاثنين ١٨/١١/٢٠٠٢ ص ٣١).

(١) راجع هامش المادة السابقة.

مادة (٢)

«في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك»^(١).

الشرح

٢٢٥- الأصل أن السنة ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثون يوماً:

حدد النص السنة في تطبيق أحكام قانون العمل بـ ٣٦٥ يوماً، وهو بذلك يكون قد طبق الأحكام العامة الواردة في القانون المدني إذ تنص المادة الثالثة منه على أن:

«تحسب المواعيد بالتقويم الميلادي ما لم ينص القانون على غير ذلك». وحدد الشهر بثلاثين يوماً أخذاً بالأحكام العامة المذكورة. غير أن النص أردف «إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك»^(٢).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

مادة (٢):

«تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (١٠):

«مطابقة لنص المادة ٢ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١».

(٢) وكانت المادة (٢) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي تنص على هذه العبارة، وقد وردت هذه العبارة أيضاً في المشروع المقدم من الحكومة ووافقت عليه اللجنة المشتركة بمجلس الشعب، إلا أنه عند مناقشة القانون بمجلس الشعب استبدلت عبارة «إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك» بعبارة «إلا إذا نص على خلاف ذلك».

وهذه العبارة الأخيرة لا تعني إجازة اتفاق صاحب العمل والعامل على أن يكون عدد أيام السنة الميلادية أقل من ٣٦٥ يوماً، أو يكون عدد أيام الشهر أقل من ثلاثين يوماً.

وإنما تعني أنه يجوز للطرفين الاتفاق على أن يتم التعاقد بتقويم آخر غير التقويم الميلادي، كالتقويم الهجري، والمعروف أن السنة الهجرية تقل عن السنة الميلادية بأحد عشر يوماً^(١).

٢٢٦- أهمية تحديد أيام السنة والشهر:

السنة كوحدة زمنية لها أثر في تعيين بعض الحقوق العمالية، ولذا عنى النص بتحديد عدد أيامها.

ومن أمثلة ذلك:

- (١) تحديد الإجازات السنوية للعامل: ذلك أن الإجازة السنوية تكون ٢١ يوماً لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة.
- (٢) منح العامل إجازة لأداء فريضة الحج أو لزيارة بيت المقدس: إذ يجوز منح العامل إجازة بأجر كامل لمدة شهر لهذا الغرض، إذا كان قد أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة (م٥٣).

(١) فقد صرح السيد وزير القوى العاملة والهجرة حال مناقشة المادة بمجلس الشعب بأن: «نحن نفرق بين التقويم الهجري والتقويم الميلادي وبعض التقويمات الأخرى، يعني نحن نتكلم عن تعريف موحد وهو أن السنة هي السنة الـ٣٦٥ يوماً بمعنى السنة الميلادية فقط، ولكن هذا مجرد تعريف من أجل الأجور والمسائل الأخرى حتى لا يحدث فيها ارتباك أو اختلاف .. الخ».

كما قرر:

«يمكن أن يتم التعاقد طبقاً للسنة الهجرية، فما المانع بعد ذلك».

(مضبطة مجلس الشعب الجلسة الخامسة ظهر الاثنين الموافق ١٨ نوفمبر سنة ٢٠٠٢ ص ٣٦).

(٣) تحديد إجازات العامل المرضية، فهذه الإجازات تحسب على أساس مدة السنة (م٥٤).

والشهر أيضاً كوحدة زمنية له أثر في تعيين بعض الحقوق العمالية ولذا عنى النص بتحديد عدد أيامه.

ومن أمثلة ذلك ما يأتي:

(١) تحديد مدد الإجازات المرضية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، بأجر أو بدون أجر، ذلك أنها تحدد بالشهر (م٥٤).

(٢) تحديد العمل العرضي: فقد رأينا أن المادة الأولى من القانون اشترطت في العمل العرضي ألا يستغرق إنجازَه أكثر من ستة أشهر.

إلا أنه لا علاقة بالتحديد المنصوص عليه في هذه المادة بالأجر الذي يحدد جزافاً باتفاق الطرفين على كل وحدة زمنية.

وقد أوضحت ذلك محكمة النقض في حكمها الصادر بتاريخ ١٩٧٠/٢/٤

في الطعن رقم ٤٤٣ سنة ٤٣ ق إذ ذهبت فيه إلى أن:

«وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أن الأجر إنما يحدد باتفاق الطرفين ولا يجوز تعديله إلا باتفاقهما متى كان لا ينزل عن الحدود المقررة قانوناً، ومن ثم فإن مجرد نقل العامل من نظام الأجر اليومي أو الأسبوعي إلى نظام الأجر الشهري وإن كان يرتب للعامل بعض المزايا التي نص عليها قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، إلا أنه ليس من شأنه وحده أن يزيد أو ينقص من أجر العامل، ولا وجه للاستدلال في هذا الخصوص بما نصت عليه المادة العاشرة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الواردة في الفصل الخاص بالأحكام العامة من أن «تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك» إذ المقصود منها هو كيفية حساب كل من الشهر والسنة

وتحديد عدد أيام كل من هاتين الوحدتين الزمنيتين، بحيث إذا حدث خلاف بين العامل ورب العمل في هذا الصدد وجب الرجوع إلى هذه المادة لحسم الخلاف، ولا علاقة لها بالأجر الذي يحدد جزافاً باتفاق الطرفين عن كل وحدة زمنية، إذ كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على أنه «لما كان نقل العامل من الأجر اليومي إلى سلك الشهرية يحمل في طياته ميزة الانتفاع بأيام الراحة التي لا يعمل فيها خلال الشهر، كان من الضروري احتساب أجر العامل باليومية المنقول إلى سلك الشهرية على أساس الأجر اليومي مضروباً في ثلاثين يوماً» فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث السبب الثاني».

وقد قضت محكمة النقض بصدد كيفية احتساب الأجر الشهري بأن:

(١) «مؤدى نص المادتين التاسعة والعاشرة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن العامل الشهري يعتبر أجره مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغير، عدتها ثلاثون يوماً، صرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من أعطال أسبوعية أو إجازات، وأنه يتعين لذلك احتساب أجره عن الأعياد والإجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً، يستوي في ذلك أن يكون هذا العامل معيناً أصلاً في سلك الأجر الشهري أو نقل إليه من سلك آخر».

(طعن رقم ٤١٧ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/١١/١٠)

(٢) «العامل الشهري. اعتبار أجره مدفوع عن مدة ثلاثين يوماً دون النظر لما يتخللها من عطلات. وجوب احتساب أجره عن الأعياد والإجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً».

(طعن رقم ٤٢٨١ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١٠/٢٩)

(طعن رقم ١٣٢١ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/٢/٨)

(طعن رقم ٣٥٤٢ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٨/٢/٢٦)

(٣) «العامل الشهري. اعتبار أجره مدفوعاً عن ثلاثين يوماً دون النظر عما يتخللها من عطلات سواء كان معيناً على سلك الأجر الشهري أو نقل إليه من سلك آخر».

(طعن رقم ٦٥٠ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١٢/١٣)

(طعن رقم ٩٣٣ لسنة ٦٢ ق - جلسة ١٩٩٤/١/١٣ - غير منشور)



الباب الثاني

أحكام عامة

مادة ٣

يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون^(١).

الشرح

٢٢٧- قانون العمل هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل :

نص المادة مستحدث في القانون الجديد، وهو يقضي بأن قانون العمل هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، ولذلك حاول القانون التضييق من حالات عدم سريانه، وهذا القانون يحكم علاقات العمل حتى بالنسبة للفئات المستثناة وذلك في حالة عدم وجود حكم نهائي في قانونها الخاص.

كما يسري هذا القانون على العاملين بشركات القطاع العام وقطاع الأعمال العام في حالة عدم وجود نص يحكم الحالة المعروضة.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع القانون الجديد أنه :

«... وقد كان الاتجاه العام للمشروع هو اعتبار قانون العمل هو القانون العام الذي يحكم كل علاقات العمل التابع ولذلك حاول التضييق من حالات عدم سريانه، ورأى أن يبقى في النهاية قانون العمل هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل حتى بالنسبة للفئات المستثناة وذلك في حالة وجود حكم لها في قانونها الخاص الذي يحكمها»^(٢).

(١) النص متحدث.

(٢) وحال مناقشة المادة بمجلس الشعب قرر السيد العضو محمد بشير علي خليل

وقد استتنت المادة اتفاقات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من القانون. والحكمة من هذا الاستثناء غامضة، فالاتفاقات الجماعية، مهمتها، تقرير شروط وظروف عمل أفضل من تلك التي يقررها القانون والمادة (٥) تتعلق ببطلان الشروط المخالفة لأحكام القانون، ولو كانت سابقة عليه إذا كانت تتضمن انتقاصاً من حقوق العمال. ومن ثم لا علاقة بالاتفاقات الجماعية أو المادة (٥) بالمادة الثالثة التي تحدد نطاق سريان القانون.

ونتفق مع البعض^(١) في أنه يبين من الاطلاع على مناقشات مجلس الشعب، أن هناك خطأً قد وقع بين نطاق تطبيق القانون (المادة الثالثة) والمادة الخامسة المتعلقة بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها، وعدم الإخلال بها بموجب أحكام القانون الجديد^(٢).

٢٢٨- القانون الذي يحكم علاقات العاملين بشركات القطاع العام:

نصت المادة الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ (المعدل) بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام على أن: «تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام. وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون»، وقد تضمن هذا الحكم نص المادة الأولى من مواد إصدار القرار بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ (الملغي).

= «... إن اقتراحي هو: أن لا يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المواد ٤، ٧ من هذا القانون لأن المادة (٤) التي تليها مباشرة - سيادة الرئيس - تؤكد هذا، لماذا؟ لأن هذا القانون أساساً يخاطب علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال في منشآت القطاع الخاص وقطاع الأعمال وليس ارتباط بعلاقات العمل للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ... الخ».

(مضبطة مجلس الشعب مساء الاثنين الجلسة الخامسة ٢٠٠٢/١١/١٨)

(١) أحمد البرعي ص ٣٣٦ هامش (٢٤١).

(٢) مضبطة مجلس الشعب جلسة مساء الاثنين ٢٠٠٢/١١/١٨ ص ٤٠ وما بعدها.

ومفاد ذلك أن الأساس هو خضوع العاملين بالقطاع العام لأحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، فتسري أحكام هذا القانون عليهم ولو تعارضت مع أحكام قانون آخر، ولو كانت الأحكام الأخيرة أكثر سخاء من نظيرها في القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

أما إذا خلا القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ من نص في مسألة معينة، فإنه يسري في شأنها الحكم المنصوص عليه في قانون العمل باعتباره مكملًا له. ومثال ذلك الأحكام الخاصة بالمقاصة القضائية بين أجر العامل ودين رب العمل، وتشغيل الأحداث والنساء، والوفاء بأجر العامل والتسوية الودية والتحكيم في منازعات العمل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «مقتضى نص المادة الأولى من مواد إصدار قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ - بنظام العاملين بالقطاع العام - أن هذا القانون هو الأساس في تنظيم علاقات العاملين بشركات القطاع العام خلال فترة سريانه فتطبق أحكامه عليها ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أي قانون آخر وأن قانون العمل مكمل لنظام العاملين المشار إليه فتسري أحكامه على تلك العلاقات إذا ما خلا القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ من أي نص بشأنها وإذا كان هذا القانون لم يتضمن نصاً بشأن المقابل النقدي للإجازات، فإنه يتعين الرجوع في هذا الشأن إلى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل».

(طعن رقم ٥٨٢ لسنة ٤٨ ق جلسة ٩ يناير ١٩٧٤)

(٢) «لما كانت المادة الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام تنص على أن: «تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون». فإن مفاد ذلك أن أحكام قانون العمل لا تسري

على العاملين بالقطاع العام إلا فيما لم يرد بشأنه نص في النظام الصادر به القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨».

(طعن رقم ٢١٣٠ لسنة ٥٥٥ جلسة ١٩٨٦/١٢/٢٢ - ذات المبدأ طعن ١١٨٠ لسنة ٥٠٠ جلسة ١٩٨٦/٣/٣٠)

(٣) «لما كان ذلك وكانت نصوص عقد العمل الفردي الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ مكتملة لنصوص لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ فتسري أحكام القانون فيما لم يرد به نص في هذه اللائحة».

(طعن رقم ١٥٤١ لسنة ٥٤٤ ق ١٩٨٧/٢/٢٣ - الهواري ج ٧ ص ١٩١)

(٤) «قانون العمل. اعتباره مكتملاً لأحكام نظامي العاملين بالقطاع العام الصادرين بقرار رئيس الجمهورية بالقانون ٦١ لسنة ١٩٧١ والقانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨. خلو التشريعين الأخيرين من نص بشأن كيفية حساب الأجر الإضافي للعاملين بالقطاع العام. أثره. وجوب الرجوع في هذا الشأن لقانون العمل وحده».

(طعن رقم ١٩٣٢ لسنة ٥٣٣ جلسة ١٩٨٩/١/٢)

ولما صدر قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) نص في المادة الثالثة من قانون إصداره على أن: «يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق»، ثم نص في الفقرة (أ) من المادة الثالثة من مواده على عدم سريان أحكام هذا القانون على العاملين بالقطاع العام سوى أحكام الباب الخامس الخاص بالسلامة والصحة المهنية. ومقتضى ذلك أن قانون العمل أصبح غير مكمل لقانون نظام العاملين بالقطاع العام، وذلك بالنص الصريح على عدم سريان أحكام قانون العمل على هؤلاء العاملين فضلاً عن أن هذا النص الصريح يعتبر ملغياً لما نصت عليه المادة الأولى من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ من سريان أحكام قانون العمل على العاملين المذكورين فيما لم يرد به نص في ذلك القانون.

وقد ترتب على ذلك أن أصبح القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ قاصراً عن بيان كثير من الأحكام والقواعد الخاصة بالعلاقة العمالية^(١) والتي كان يرجع فيها إلى قانون العمل في الوقت الذي لا تكفي فيه أحكام القانون المدني لتغطيتها، الأمر الذي اضطر من أجله المشرع إلى إصدار القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ بتعديل بعض أحكام قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتناول فيه تعديل الفقرة (أ) من المادة الثالثة بحذف «العاملين بالقطاع العام» من بين الطوائف التي لا تسري عليها أحكام قانون العمل. وبذلك أصبح قانون العمل سارياً على هؤلاء العاملين، فيما لم يرد بشأنه نص كما كان الحال من قبل.

وهذا ما أكدته المادة الثالثة من القانون الجديد التي اعتبرت قانون العمل، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «سكوت قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ عن تنظيم حالة انتهاء خدمة العامل دون استنفاد رصيد إجازاته الاعتبارية. أثره وجوب الرجوع إلى قانون العمل».

(طعن رقم ٥١٨٠ لسنة ٦٤ ق جلسة ١٩٩٨/٥/١٤)

(طعن رقم ١٥١٠ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٨/٦/٧)

(طعن رقم ١١٦ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/٦/١٨)

(٢) «خلو نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ من بيان كيفية احتساب أجر العامل عن أيام الراحة والأعياد والإجازات السنوية. أثره. وجوب الرجوع إلى أحكام قانون العمل».

(طعن رقم ٦٥٠ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١٢/١٣)

(طعن رقم ١٢٣١ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/٢/٨)

(١) المستشار عدلي خليل التعليق على نصوص قانون نظام العاملين بالقطاع العام الطبعة الأولى ١٩٨٣ ص ١٩.

(٣) «سكوت قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ عن تنظيم حالة انتهاء خدمة العامل دون استنفاد رصيد إجازاته الاعتيادية أثره. وجوب الرجوع إلى قانون العمل».

(طعن رقم ٩٢١ لسنة ٦٨ ق جلسة ٢٧/١/٢٠٠٠)

(طعن رقم ٥ لسنة ٦٣ ق جلسة ٢/١٢/١٩٩٩)

(طعن رقم ٥١٨٠ لسنة ٦٤ ق جلسة ١٤/٥/١٩٩٨)

(٤) «لما كانت الفقرة الثانية من المادة الأولى من لائحة العاملين ببنك التنمية والائتمان الزراعي تنص على أنه: «وتسرى أحكام نظام العاملين بالقطاع العام فيما لم يرد به نص في هذا النظام وبما لا يتعارض مع أحكامه» وكان قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ المحال إليه لم يتضمن نصاً بشأن تنظيم حالة انتهاء خدمة العامل دون استنفاد رصيد إجازاته الاعتيادية مما يتعين معه الرجوع في هذا الشأن لأحكام قانون العمل».

(طعن رقم ١١٢٢ لسنة ٧١ ق جلسة ١٣/٣/٢٠٠٣)

٢٢٩ - وضع العاملين بشركات قطاع الأعمال العام:

بتاريخ ١٩/٦/١٩٩١ صدر القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام ونشر بالجريدة الرسمية بتاريخ ١٩/٦/١٩٩١ - العدد ٢٤ (مكرر) وعمل به بعد ثلاثين يوماً من تاريخ نشره (م ١٣ من قانون الإصدار).

وقد نص في المادة الأولى من قانون الإصدار على أن يعمل في شأن قطاع الأعمال العام بأحكام القانون المرافق، ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة والشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون، وتتخذ هذه الشركات بنوعها شكل شركات المساهمة، ويسري عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه نصوص قانون شركات المساهمة وشركات

التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١.

ولا تسري أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ على الشركات المشار إليها.

ونص في الفقرة الأولى من المادة الثانية على أن تحل الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام الخاضعة لأحكام القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ المشار إليه، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التي تشرف عليها هذه الهيئات وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون ودون حاجة إلى إجراء آخر.

ونص في المادة الرابعة على أن ينقل العاملون بكل من هيئات القطاع العام وشركاته الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون إلى الشركات القابضة أو الشركات التابعة لها بذات أوضاعهم الوظيفية وأجورهم وبدلاتهم وإجازاتهم ومزاياهم النقدية والعينية والتعويضات.

وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التي تنظم شؤونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها طبقاً لأحكام القانون المرافق خلال سنة من التاريخ المذكور.

ويحتفظ العامل المنقول بصفة شخصية بما يحصل عليه من أجور وبدلات وإجازات ومزايا نقدية وعينية وتعويضات ولو كانت تزيد على ما يستحقه طبقاً لهذه اللوائح دون أن يؤثر ذلك على ما يستحقه مستقبلاً من أية علاوات أو مزايا.

ونص في المادة الخامسة على أنه مع عدم الإخلال بما ورد في شأنه نص في هذا القانون أو في القانون المرافق لا يسري نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على العاملين بالشركات الخاضعة لأحكام القانون المرافق وذلك اعتباراً من تاريخ العمل باللوائح المشار إليها.

ونصت المادة ٤٤ من القانون على أن تسري في شأن واجبات العاملين بالشركات القابضة والتحقيق معهم وتأديبهم أحكام المواد ٧٨ و ٧٩ و ٨١ و ٨٢ و ٨٣ و ٨٥ و ٨٦ و ٨٧ و ٩١ و ٩٢ و ٩٣ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية وأحكام قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المشار إليها.

وتختص المحاكم التأديبية بمجلس الدولة دون غيرها بالنسبة للعاملين في الشركات المشار إليها في الفقرة السابقة بما يلي:

(أ) توقيع جزاء الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الشركة بعد العرض على اللجنة الثلاثية.

(ب) الفصل في التظلمات من القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية أو المجالس التأديبية المختصة بالشركة.

ويكون الطعن في أحكام المحاكم التأديبية الصادرة بتوقيع الجزاء أو في الطعون في القرارات التأديبية أمام المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة. وتسرى في شأن واجبات العاملين بالشركات التابعة والتحقيق معهم وتأديبهم أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

ونصت المادة ٤٨ على أن تسري أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي.

وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية.

كما تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له.

ويبين مما سلف، أنه بدءاً من تاريخ العمل بلوائح أنظمة العاملين بالشركات القابضة والشركات التابعة لها يكون وضع العاملين بهذه الشركات كالاتي:

(١) لا يخضع العاملون بهذه الشركات لنظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، عدا ما ورد في شأنه نص خاص في القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١.

(٢) يسري على هؤلاء العاملين ما ورد بشأنه نص في القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ واللوائح الصادرة تنفيذاً له، والأحكام الواردة بلائحة نظام العاملين بالشركة.

(٣) يسري على هؤلاء العاملين قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (المعدل) فيما لم يرد بشأنه نص في القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ واللوائح الصادرة تنفيذاً له، ولائحة نظام العاملين بالشركة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «يدل النص في المادتين ١/٤٢، ٣/٤٨ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام على أن قانون قطاع الأعمال العام المشار إليه واللائحة التنفيذية الصادرة نفاذاً له بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١ ولوائح العاملين التي تصدر إعمالاً لحكم المادة ٤٢ من قانون الأعمال العام السالف الذكر هم الأساس في تنظيم علاقات العاملين بشركات قطاع الأعمال العام، تنطبق أحكامهم ولو تعارضت مع أحكام قانون العمل أو أي قانون آخر، وأن قانون العمل مكمل لأحكامهم فتسري أحكامه على تلك العلاقات عند خلو القانون واللوائح من أي نص بشأنها. لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أنه قد صدر قرار وزير الأعمال رقم ٢٠١ لسنة ١٩٩٥ بتاريخ ١٤/٦/١٩٩٥ باعتماد لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة والتي وضعتها بالاشتراك مع

النقابة العامة لعمال الصناعات الغذائية. ونظمت في المادة ٨٩ منها حق العامل الذي تنتهي خدمته لبلوغ سن الستين أو المعاش المبكر أو العجز المهني للخدمة في مقابل رصيد إجازاته الاعتيادية بالكامل دون قيد على أساس المرتب الشامل فإنه يتعين إعمال أحكام هذا النص على العاملين بالشركة دون أحكام المادة ٤٥ من قانون العمل (حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر في القضية رقم ٤٧ لسنة ١٨ قضائية «دستورية» في شأن الفقرة الثالثة من المادة المذكورة) والذي استلزم لحصول العامل على مقابل رصيد إجازاته الذي يجاوز الثلاثة شهور أن يكون الحرمان منها راجعاً إلى صاحب العمل».

(طعن رقم ٨٠٨ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٧/٤)

(٢) لما كان وزير الكهرباء قد أصدر بتاريخ ١٤/٦/١٩٩٩ القرار رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٩ ونص في مادته الأولى على أن تعتمد لائحة نظام العاملين بشركة كهرباء مصر العليا المرفقة ويعمل بها اعتباراً من ١/٧/١٩٩٩، فإنه بمقتضى هذا القرار تكون أحكام هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق على طلب المقابل النقدي لرصيد الإجازات التي لم يتم بها مورث المطعون ضدها طوال مدة خدمته باعتبار أن الحق فيه لم ينشأ إلا بانتهاء عقد العمل بوفاته في ٣٠/٩/١٩٩٩ بعد تاريخ العمل بأحكام اللائحة، ولما كانت الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه تقضي بأن يسري على العاملين بهذه الشركات أحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل وذلك فيما لم يرد به نص خاص في اللائحة التي يضعها مجلس إدارة كل شركة، وكانت لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة قد انتظمت نصوصها حكماً في خصوص الإجازات الاعتيادية بأن نصت في المادة ٧٧ منها على أحقية العامل في صرف مقابل نقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية المستحقة عن مدة خدمته

بالشركة والتي لم يقم بها، واشترطت لاستحقاقه أن يكون الحرمان من الإجازة راجعاً إلى عدم التصريح له من الرئيس المباشر واعتماد العضو المنتدب المختص - بالقيام بها كتابة، فإنه لا يكون ثمة مجال في الشأن للرجوع إلى أحكام قانون العمل.

(طعن رقم ٢٢٤ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٣/١/١٩)

٣) لا يعتبر رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من العاملين بالشركة (م ٣ من القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩١).

وقد أكد ذلك نص المادة الثالثة من قانون العمل الجديد الذي اعتبر قانون العمل، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل.



مادة (٤)

لا تسري أحكام هذا القانون على:

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٣):

«لا تسري أحكام هذا القانون على:

(أ) العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة فيما عدا الأحكام الواردة في الباب الخامس من هذا القانون (السلامة والصحة المهنية) وما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية.

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً.

«الفقرة الأولى معدلة بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ المنشور بالجريدة الرسمية في

٢٧/٥/١٩٨٢ العدد ٢١» - وكان نصها قبل التعديل الآتي:

«العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع

العام فيما عدا الأحكام الواردة بالباب الخامس من هذا القانون (السلامة والصحة

المهنية) وقد استبدلت عبارة الإدارة المحلية بعبارة الحكم المحلي بمقتضى القانون

١٤٥ لسنة ١٩٨٨.

= القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٤) :

«لا تسري أحكام هذا القانون على عمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة إلا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية ويكون تطبيقه على هذه الفئات كلها أو بعضها تدريجياً في حدود الامتيازات والحقوق المختلفة بالنسبة للمناطق والأقاليم والقطاعات التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية والعمل وبالاتفاق مع وزير الخزانة».

المادة (٥) :

«لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم إلا فيما يرد به نص خاص».

المادة (٨٨) :

«يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل «الخاص بعقد العمل الفردي».

- (أ) الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر.
- (ب) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.
- (ج) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (١) :

«لا تسري أحكام هذا القانون على العقد الذي يتعهد بمقتضاه .. ومع ذلك لا تسري هذه الأحكام على:

- (أ) الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر.
- (ب) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

(ج) الأشخاص الذين يشتغلون في محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ولا تزيد ضريبة الأرباح التجارية والصناعية المستحقة على أصحابها حسب آخر ربط - على عشرين جنيهاً سنوياً وكذلك عمال أصحاب المهن غير التجارية الذين لا تزيد ضريبة هذه المهن المستحقة عليهم - حسب آخر ربط - على المبلغ المذكور.

(د) ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري.

(هـ) موظفي ومستخدمي الحكومة ومجالس المديريات والمجالس البلدية والقروية الداخلين في الهيئة.

(و) خدم المنازل ومن في حكمهم.

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (٢):

«لا يعتبر الأشخاص الآتي بيانهم من العمال الذين يسري عليهم هذا القانون:

(أ) الأشخاص الذين يشتغلون في الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التي تدار باليد.

(ب) الأشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها في العمل الذي يزاوله صاحب العمل ولا يستغرق أكثر من ستة أشهر.

(ج) أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً.

(د) الأشخاص الذين يشتغلون في محال لا تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال ويقل رأس مالهم عن ٣٠٠ جنية وعمال أصحاب المهن الحرة الذين لا تتجاوز حركة أعمالهم السنوية ٣٠٠ جنية.

(هـ) ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحوها.

(و) موظفو الحكومة ومستخدموها الدائمون.

(ز) خدم المنازل ومن في حكمهم، وسيوضع لهم قانون خاص.

الشرح

الفئات التي لا تسري عليها أحكام قانون العمل

٢٣٠ - أ - العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة :

١- العاملون بالجهاز الإداري للدولة :

ويقصد بهم عمال الإدارات الحكومية المركزية، وفروعها في الأقاليم وبعبارة أخرى، الوزارات والإدارات المختلفة، ولو لم يكن لها شخصية اعتبارية.

ويستوي أن يكون هؤلاء العاملون معينين بصفة دائمة أو مؤقتة. ومن أمثلة هؤلاء: العاملون بوزارة الزراعة وفروعها في الأقاليم، أو العاملون بوزارة الصحة ومستشفياتها المختلفة. وقد استعمل النص لفظ (العاملين) ولم يستخدم اصطلاح (الموظفين أو المستخدمين) بقصد عدم التمييز بين العمال والموظفين. والعاملون بالجهاز الإداري للدولة يخضعون لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (المعدل) الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة.

وقد جاء بالذكر الإيضاحية لمشروع القانون أنه :

«وعلى هذا الأساس رأى المشروع ضرورة استثناء العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة باعتبار أن علاقتهم اللائحية التنظيمية بالدولة تحول دون خضوعهم لأحكام قانون العمل الذي ينظم العلاقات التعاقدية، ولكن يطبق قانون العمل على هؤلاء في حالة عدم وجود نص في قانونهم الخاص».

٢- العاملون بوحديات الإدارة المحلية :

يقصد بهم العاملون بوحديات الإدارة المحلية، التي نظمها القرار بقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ (المعدل) بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية.

وقد حددت المادة الأولى من القرار بقانون المذكور وحدات الإدارة المحلية بالمحافظات والمراكز والمدن والأحياء والقرى، ويكون لكل منها الشخصية الاعتبارية، ويتم إنشاء هذه الوحدات وتحديد نطاقها وإلغاؤها على النحو الآتي:

(أ) المحافظات: بقرار من رئيس الجمهورية ويجوز أن يكون نطاق المحافظة مدينة واحدة.

(ب) باقي الوحدات بقرار من المحافظ بعد موافقة كل من المجلس الشعبي المحلي للمحافظة المختصة ومجلس المحافظين.

ويجوز أن يشمل نطاق الوحدة المحلية للقرية مجموعة من القرى المتجاورة.. ويكون للمحافظة ذات المدينة الواحدة الموارد والاختصاصات المقررة للمحافظة والمدينة.

ويستوي أن يكون هؤلاء العاملون، من العاملين الدائمين أم المؤقتين. كما يستوي أن يكون هؤلاء العاملون قد عينوا أصلاً بوحديات الإدارة المحلية، أو يكونوا معينين بالمجالس المحلية القديمة التي ألغيت وحلت محلها الوحدات المحلية الجديدة، أو يكونوا من العاملين بفروع الوزارات التي نقلت اختصاصاتها إلى الإدارة المحلية^(١).

ويخضع هؤلاء العاملون لأحكام القرار بقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ (المعدل) ثم لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (المعدل) بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد به نص في هذا القرار بقانون.

(١) المستشار شفيق إمام نظام العاملين في الحكومة والقطاع العام الطبعة الثالثة

٣- العاملون بالهيئات العامة :

يدخل هؤلاء ضمن العاملين بأجهزة الدولة.
وينظم الهيئات العامة القرار بقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار الهيئات العامة.

والهيئة العامة - طبقاً للمادة الأولى من القرار بالقانون المذكور - هي شخص إداري عام يدير مرفقاً يقوم على مصلحة أو خدمة عامة ويكون لها الشخصية الاعتبارية. ويكون لها ميزانية خاصة بها تعد على نمط ميزانية الدولة وتلحق بميزانية الجهة الإدارية التابعة لها (م ١٥). وتنشأ الهيئة العامة بقرار من رئيس الجمهورية (م ١)، ويتولى إدارة الهيئة العامة مجلس إدارتها (م ٦)، ويمثلها رئيس مجلس إدارتها في صلاتها بالهيئات والأشخاص الأخرى وأمام القضاء (م ١/٩). ولا تهم التسمية التي تطلق على الهيئة العامة، فقد يحتفظ في قرار إنشائها بالإسم الذي حدده لها القانون، إلا أنه في حالات أخرى قد يطلق عليها اسم آخر، كمجلس أو بنك أو جهاز.

ومن أمثلة الهيئات العامة :

- الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية، ويحكمها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي.
- هيئة قناة السويس: وينظمها القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٥ بتنظيم هيئة قناة السويس.
- هيئة كهربة الريف: وينظمها القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء هيئة كهربة الريف.
- بنك ناصر الاجتماعي: وينظمه القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ بإنشاء هيئة باسم «بنك ناصر الاجتماعي».

ويخضع العاملون في الهيئات العامة، لأحكام القرار الصادر بإنشاء الهيئة ولأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون الهيئات العامة، ثم للقانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين في الدولة، فيما لم يرد فيه نص في قرار إنشاء الهيئة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣.

٢٣١ - ب - عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم:

ورد استثناء عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في قانون العمل الجديد والقوانين السابقة عليه.

وقد عرفت المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) عمال الخدمة المنزلية بأنهم:

«الأجراء الذين يقومون بخدمة ما في المنازل ويرتبطون بأعمالهم فيها على وجه له طابع مميز».

وقد عللت المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٨١ هذا الاستثناء بأن «طبيعة العمل الذي يؤديه يختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال، كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة، الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف».

فعمال الخدمة المنزلية، هم الأجراء الذين يقومون بأعمال يدوية مادية - هي في الغالب متواضعة - تتصل بشخص صاحب العمل أو ذويه في منزله أو على الأقل في مكان ملحق به، ويقصد بالمنزل ما هو معد للسكن. وبالترتيب على ذلك، فإنه يخرج من عداد عمال الخدمة المنزلية طائفتان:

الطائفة الأولى:

العمال الذين يؤديون بعض الأعمال التي تتماثل في طبيعتها مع ما يقوم به الخدم في مكان آخر غير المنزل، لأن القانون إذا كان قد أجاز القياس على الخدم، فإنه لم يجز القياس على المنازل، ولذا كان نص الاستثناء «خدم المنازل ومن في حكمهم» ولم يقل «خدم المنازل وما في حكمها»، وبناء على ذلك لو قام

الطاهي أو السفرجي مثلاً بعمله في أحد الفنادق أو المطاعم، فإنه لا يعد من عمال الخدمة المنزلية^(١).

ويجب في هذا الشأن الاسترشاد بالقرار الوزاري رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٦ بشأن تحديد المشتغلين داخل المنازل الخاصة الذين لا تسري عليهم أحكام قانون^(٢) التأمين الاجتماعي.

وقد تطلب القرار المذكور، لاستثناء خدم المنازل من الخضوع لقانون التأمين الاجتماعي:

- (١) أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص.
- (٢) أن يكون العمل الذي يمارسه يدوياً لقضاء حاجات شخصية لصاحب العمل أو ذويه.

الطائفة الثانية:

العمال الذين يؤدون أعمالاً ذهنية أو عقلية لصاحب العمل أو ذويه، كالمدرس الخصوصي أو السكرتير الخاص أو أمين المكتبة الخاصة. وإذا كان العامل يؤدي عملاً لصاحب العمل في منزله، ويؤدي له عملاً في محل عمله، فإن العبرة في اعتباره من عمال الخدمة المنزلية أو من غيرهم إنما تكون بالصفة الغالبة للعمل الذي يؤديه^(٣).

(١) حلمي مراد ص ١٤٦ وما بعدها - حسن كيره ص ١١٤.

(٢) أحمد البرعي ص ٣٣٩ وما بعدها.

(٣) محمد علي عمران ص ٣٧ - حلمي مراد ص ١٤٦ هامش (٤) - حسن كيره ص ١١٥ - وعكس ذلك كامل بدوي ص ٦٢ وما بعدها، إذ يرى أن عامل الخدمة المنزلية يخرج في هذه الحالة عن دائرة الاستثناء المنصوص عليه في القانون وذلك تغليبا للصفة التي في صالحه وحتى لا يتوسع في تطبيق الاستثناء.

ويؤكد الفقه وجوب أن تكون العلاقة بين الخادم والسيد على شيء من الاستمرار، فإذا لم تكن هذه العلاقة كذلك، فإن هؤلاء الأجراء يعتبرون في حكم عمال الخدمة المنزلية كما سيرد في البند التالي^(١).

٢- من هم في حكم عمال الخدمة المنزلية :

المقصود بمن هم في حكم عمال الخدمة المنزلية، الأجراء الذين يقومون بأعمال مادية تتصل بشخص المخدم أو ذويه وتمكنهم من الاطلاع على أسرارهم المنزلية أو الشخصية وإن لم يطلق عليهم في الواقع اسم الخدم ويدخل في هؤلاء سائق السيارة الخاصة بصاحب المنزل والبستاني الذي تعهد برعاية حديقة المنزل والخفير الخاص المستخدم لحراسة المنزل الخاص والمرضعة ومربية الأطفال^(٢).

كما يدخل في هذه الطائفة الأجراء الذين يؤدون لمخدوميهم الأعمال المذكورة دون أن تتسم صلتهم بالمخدم بشيء من الاستمرار، كالغسالة التي يقتصر عملها لدى العائلة على أحد أيام الأسبوع أو البستاني الذي يهذب حديقة المنزل بضع ساعات في الشهر^(٣).

٢٣٢- الوضع القانوني لبعض العمال :

١- التومرجي في العيادة الخاصة :

لا يعتبر التومرجي في العيادة الخاصة من خدم المنازل أو من هم في حكمهم.

(١) جمال زكي ص ٣٧.

(٢) حسن كيره ص ١١٤.

(٣) جمال زكي ص ٣٧.

وقد قضت محكمة القاهرة الابتدائية (الدائرة الاستئنافية) بأن:

«وحيث إنه متى كان الثابت من شهادة شهود الإثبات والنفي الذين سمعتهم محكمة أول درجة أن المستأنف ضده كان يعمل في وظيفة تومرجي في عيادة المستأنف يستقبل المرضى ويدخلهم إليه ويساعده في عمله إن طلب منه مساعدة تتصل بتجهيز أدوات العمل فإن مثله لا يمكن أن يكون خادماً ممن لا ينطبق عليهم أحكام قانون عقد العمل الفردي».

(الدعوى رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥٣ في ١/٢١/١٩٥٤ مدونة الفكهاني ١/١)

(ص ٦٣)

٢- خدم النوادي الخاصة:

لا يعتبر السفرجي في أحد النوادي الخاصة من عمال الخدمة المنزلية لأن عمله يختلف عن هؤلاء لأن تقديم الطعام لسكان منزل يختلف عن تقديمه لأعضاء ناد ولا يجعله وثيق الصلة بأعضائه ومطلعاً على أسرارهم.

(شئون العمال الجزئية بالقاهرة في ١٥/٩/١٩٥٤ - استئناف القاهرة رقم

١١٣٧ لسنة ٧١ ق مشار إليهما في كامل بدوي ص ٦٧ وما بعدها).

٣- حارس (بواب) العمارة:

إذا كان الحارس (البواب) معيناً على مسكن خاص للمالك، فإنه يعتبر في حكم عمال الخدمة المنزلية، وذلك لوجود الرابطة الخاصة التي تربطه بمخدومه، وتمكنه من الوقوف على أسرارهم.

أما إذا كان معيناً على عمارة قائمة على الاستغلال فإنه لا يتوافر الخصوصية في علاقته برب العمل، والتي تمكنه من الاطلاع على أسرار الشخصيات أو المنزلية أو أسرار ذويه، فهو يقوم بحراسة العمارة ومراقبة المترددين عليها والعمل على بقاء منافعها المشتركة سليمة ونظيفة، وبذلك تنتفي العلة من استثنائه من الخضوع لقانون العمل.

ولا يشترط أن يكون عمله الوحيد هو عمل حارس، وإنما يكفي أن يكون هذا العمل هو عمله الأساسي، كما لو كان يؤدي بعض الخدمات الشخصية أو المنزلية لمالك العمارة، الذي يسكن في إحدى شققها، طالما أن عمله كحارس يظل هو العمل الأساسي - وهذا هو الغالب - أما إذا تبين العكس وهو أن عمله الأساسي الخدمة الشخصية أو المنزلية لهذا المالك - وهو أمر نادر - فإنه يعتبر في حكم عمال الخدمة المنزلية^(١).

وقد أخذت بهذا الرأي محكمة النقض (الدائرة الجنائية) في حكمها الصادر بجلسة ١٩٦٦/٣/٧ في الطعن رقم ١١٨٤ لسنة ٣٥ ق إذ ذهبت إلى أن:

«... ذلك بأن المادة ٦٧٤ من القانون المدني قد عرفت عقد العمل بأنه هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. ونصت المادة الثانية من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في شأن العمل على أنه: «يقصد بالعمال كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل، وتحت سلطته أو إشرافه» كما نصت المادة ٤/٢ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ في شأن التأمينات الاجتماعية المنطبق على واقعة الدعوى الذي حل محله القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ - على أنه: «لا تسري أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن في حكمهم» وقد صيغ هذا الحكم على غرار مثيله في المادة الخامسة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في شأن العمل ومفاد ما سبق بصريح اللفظ أن الخدم أي من كانوا هم عمال سواء في مدلول القانون المدني أو مفهوم قانون العمل

(١) حسن كيره ص ١١٥ وما بعدها - محمد على عمران ص ٣٩ وما بعدها - لبيب شنب

ص ٥٣ وما بعدها - إيهاب إسماعيل ص ٦٤ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٦

وما بعدها.

من حيث أنه تربطهم برب العمل تبعية قانونية قوامها الإشراف والرقابة. وعلى ذلك فاستثناء قانون التأمينات الاجتماعية خدم المنازل ومن في حكمهم من تطبيق أحكامه ليس مرجعه انحسار العمالة عنهم، لأن المستثنى بالضرورة من جنس المستثنى منه، بل لقيام وصف خاص بهم هو أنهم تربطهم بمخدوميهم علاقة وثقي تتسم بالخصوصية وتمكنهم من الاطلاع على مكنون سرهم، وخاصة أمرهم، وهذه العلة في الاستثناء قد أفصحت عنها المذكرة الإيضاحية المصاحبة للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي وهو من المصادر التشريعية لقانون العمل - بقولها «إن طبيعة العمل الذي يؤديه تختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي طوائف العمال كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الاطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه الظروف». والبواب خادم، وهو بهذه المثابة عامل يجرى عليه حكم إلزام صاحب العمل بالتأمين عليه رجوعاً إلى حكم الوجوب في أصل التشريع إلا إذا قامت به هذه الخصوصية فكان خادماً لصاحب العمارة في منزله، أو انسحب عليه وصف خادم المنزل حكماً، وغلبت عليه هذه الصفة، فحينئذ يجرى عليه حكم الاستثناء الذي يؤخذ في تفسيره بالتضييق، ولا يقدح في هذا النظر ما نصت عليه (لائحة الخدامين) الصادرة بقرار وزير الداخلية في ٨ من نوفمبر سنة ١٩١٦ المعدلة بالقرارات الصادرة في ٦ من أغسطس سنة ١٩٣٠ و ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٣٢ و ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٣٦ من وجوب الحصول على ترخيص لكل من يرغب في ممارسة مهنة البواب، ذلك لأن وجوب الترخيص محمول على مطلق الخدمة بينما الاستثناء من قانون التأمينات الاجتماعية محمول على خصوصية الخدمة في المنازل وحدها أو ما يجرى مجراها ويأخذ حكمها، ولأنه لا تعارض بين إلزام البواب بالحصول على ترخيص قبل ممارسة خدمته في قانون، وبين حمايته

بالتأمين عليه في قانون آخر، فلكل من التشريعين مجاله وحكمه وحكمته فيما استنته وأوجبه. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد أخطأ إذ أطلق القول بإخراج بواب العمارة أياً ما كان مجال عمله من نطاق تطبيق نصوص قانون التأمينات الاجتماعية دون تقطن إلى المعاني القانونية المتقدمة، ودون بيان لصلة بواب العمارة بالمطعون ضده ومدى الخصوصية في هذه الصلة، والترجيح بينها وبين مباشرته العمل في العمارة المستغلة. وكان الخطأ في القانون قد حجب المحكمة عن نظر موضوع الدعوى. وكان للقصور الصادرة على وجه الطعن بمخالفة القانون. فإن حكمها يكون واجب النقض ويتعين أن يكون مع النقض الإحالة».

٢٣٢- خضوع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم لأحكام القانون

المدني:

لما كان عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم تربطهم برب العمل تبعية قانونية قوامها الإشراف والرقابة، فإن استثناءهم من الخضوع لأحكام قانون العمل لا ينفي صفة العمالة عنهم^(١)، وإنما يترتب عليه خضوعهم لأحكام القانون المدني (المواد من ٦٧٤ - ٦٩٨) - إلى أن يصدر تشريع خاص ينظم شئون هذه الطائفة. ذلك أن لائحة الخدم الصادر بها قرار وزير الداخلية في ١٩١٦/١١/٨ (المعدل)، خاصة فقط بمعاينة الخادم الذي يمارس مهنته (وقد وردت هذه المهن على سبيل الحصر في المادة الأولى منها) قبل الحصول على رخصة أو شهادة تحقيق شخصية وذلك في الجهات التي يعينها المحافظ بمقتضى قرار يصدر منه بذلك.

(١) نقض جنائي طعن رقم ١١٨٤ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٦٦/٣/٧ المنشور بالبند السابق.

٢٣٤- مجال الاستثناءات ألا يرد نص على خلاف ذلك :

متى كان المشرع استثنى الطوائف الثلاث السابقة من سريان أحكام قانون العمل إلا أنه أردف «ومع ذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك» ومن ثم فإنه يجوز للمشرع النص على خضوع أحد الخاضعين للطوائف السابقة لأحكام قانون العمل لاعتبارات يقدرها.

٢٣٥- ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً :

تستثنى المادة (٤/ج) من سريان أحكام قانون العمل «أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً».

وقد وردت عبارة: «أسرة صاحب العمل» عامة دون تخصيص، ومن ثم فهي تشمل أقارب صاحب العمل بصفة عامة الذين يجمعهم معه أصل مشترك سواء كانت قرابتهم مباشرة وهي الصلة ما بين الأصول والفروع، أو قرابة حواشي وهي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر، ولا يجوز بالتالي تخصيص هذه القرابة بالقرابة المباشرة أي الأصول والفروع.

وقد نهج هذا القانون نهج القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ (م١) والقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (م٨٨/ب). وخالف ما نص عليه القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (م٣) من تحديد أفراد أسرة صاحب العمل بالزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً.

وقد قضت محكمة النقض في ظل قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(الملغي) بأن :

«وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أنه طبقاً للفقرة (ب) من المادة ٨٨ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩» يستثنى أفراد أسرة صاحب العمل

الذين يعولهم فعلاً من تطبيق أحكام الفصل الثاني منه الخاص بعقد العمل الفردي». وإذ نصت المادة ٣٤ من القانون على أن:

- (١) تتكون أسرة الشخص من ذوي القربى.
- (٢) ويعتبر من ذوي القربى كل من يجمعهم أصل مشترك كما نصت المادة ٣٥ منه على أن:

- (١) القرابة المباشرة هي الصلة ما بين الأصول والفروع.
- (٢) وقرابة الحواشي هي الرابطة بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك، دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر». فإن مؤدى هذه النصوص مجتمعة أن أفراد أسرة صاحب العمل الذين استثناهم المشرع من تطبيق أحكام الفصل الثاني من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، هم ذوو قرباه بصفة عامة الذين يجمعهم معه أصل مشترك سواء كانت قرابته مباشرة وهي الصلة ما بين الأصول والفروع، أو قرابة حواشي وهي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر متى كان يعولهم فعلاً، والقول بغير ذلك وقصر أفراد أسرة صاحب العمل الذين استثناهم المشرع من تطبيق أحكام الفصل الثاني من قانون العمل على ذوي قرباه المباشرين وهم أصوله وفروعه تخصيص لنص المادة ٨٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بغير مخصص. وإذ كان ذلك، وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن ابن أخ المطعون عليه وبالتالي يجمعهما أصل مشترك، وأن المطعون عليه يعوله فعلاً، وأقام الحكم المطعون فيه قضاءه باستثنائه من تطبيق أحكام عقد العمل الفردي على ما قرره من أن «المادة ٨٨ - (ب) من قانون عقد العمل الموحد قد استثنت من تطبيق أحكام الفصل الثاني ... «أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً» وأن «أسرة صاحب العمل محل الاستثناء تتكون من ذوي قرباه الذين يجمعهم به أصل مشترك متى كان صاحب العمل يعولهم فعلاً وذلك لأن رابطة القرابة أقوى من القانون

ويخشى أن يؤدي سريان القانون عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية» فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ٣٧٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/٤/٢١)

وظاهر أن تحقق هذا الاستثناء يقتضي أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً حتى يتصور أن يكون له أفراد أسرة. فلا يتحقق الاستثناء إذا كان صاحب العمل شخصاً اعتبارياً كشركة من الشركات. حتى لو كان أحد العمال قريباً لأحد الشركاء من أفراد أسرة صاحب العمل، إذ يكون صاحب العمل هنا هو الشركة وليس الشريك^(١).

والحكمة من هذا الاستثناء - وعلى ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي الملغي - «أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون ويخشى أن يؤدي سريان القانون عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية».

وهذه الحكمة غير مقنعة تماماً، لأن علاقة العمل بين هذه الطائفة وإن استثنت من الخضوع لأحكام قانون العمل إلا أنها تخضع للتنظيم الوارد في التقنين المدني، فضلاً عن أن رابطة القرابة ليست دائماً بالمتانة التي توفر حماية كافية للعامل القريب لصاحب العمل، بل إن هذه الرابطة قد تكون وسيلة يلجأ إليها أرباب الأعمال لاستغلال الأقارب الذين يعملون معهم، لاسيما وأن صاحب العمل قائم بإعالتهم فعلاً^(٢). ولذلك كان يجدر عدم استثناء هذه الطائفة من سريان أحكام قانون العمل، لتكون حقوق العمال المنصوص عليها في قانون العمل حداً أدنى لما يجب أن يحظوا به عند صاحب العمل.

(١) حسن كيره ص ١١٠ - وفي هذا المعنى كامل بدوي ص ٤٣ - أنور عبد الله ص ٥٤.

(٢) حسن كيره ص ١١١.

٢٣٦- الإعالة الفعلية لأفراد أسرة صاحب العمل:

نصت الفقرة (ج) التي أوردت هذا الاستثناء على «أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً».

والمقصود بذلك أن يتكفل رب العمل بما يلزم العامل من مسكن ومأكل وملبس وإن كان لا يلزم أن يجمعه بأفراد أسرته مسكن واحد^(١). والمقصود أيضاً بالإعالة الفعلية هي الإعالة الحاصلة فعلاً، أي كان مصدرها القانون أو الاتفاق أو التبرع.

فالاستثناء مؤقت بمدة الإعالة، فإذا توقفت لأي سبب من الأسباب فإن الاستثناء ينقضي، وتطبق على العامل، ابتداء من وقف الإعالة أحكام قانون العمل^(٢). ويذهب الرأي الغالب في الفقه^(٣)، إلى أن إطلاق النص شرط الإعالة يقضي بالتسوية بين الإعالة الاختيارية والإعالة الجبرية المقررة بحكم قضائي.

إلا أننا نؤيد ما ذهب إليه الأقلية^(٤) من وجوب قصر الإعالة، على الإعالة الاختيارية فقط لأنها وحدها التي تتوفر فيها حكمة النص وهي المحافظة على الروابط العائلية من أن تنفصم. أما إذا كان العامل يقتضي نفقته قضاء فلا سبيل إلى استثناء علاقته بصاحب العمل من أحكام القانون لأنه إذا وصل الأمر إلى اقتضاء النفقة جبراً، فقد تعرضت رابطة القربى للانفكاك ولم تعد حكمة الاستثناء قائمة ولا ينال من هذا الرأي ما وجه إلى حكمة الاستثناء ذاته من النقد، لأنها هي الحكمة التي حدث الشارع إلى تقريره.

(١) محمد لبيب شنب ص ٦٧ - المستشار عدلي خليل في التعليق على قانون العمل الجديد ص ٣٧.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٤٣.

(٣) حسن كيره ص ١١٠ - عبد الودود يحيى ص ٦٣ - محمد علي عمران ص ٤١ وما بعدها - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٤٣. سعد حبيب ص ٢٢١.

(٤) كامل بدوي ص ٤٣.

□ وضع بعض طوائف العمال من الخضوع

□ لأحكام قانون العمل

٢٣٧- أولاً: عمال الزراعة:

يسري قانون العمل على عمال الزراعة بكافة طوائفهم، أي سواء كانوا يعملون بأعمال الفلاحة البحتة أو على آلات تدار باليد أو بآلات ميكانيكية، أو يقومون بأعمال كتابية، ذلك أن المادة لم تستثن هؤلاء العمال من الخضوع لأحكام قانون العمل.

غير أن يرد استثناء على هذه القاعدة نصت عليه المادة ١٠٣ من القانون الواردة بالفصل الثالث الخاص بتشغيل الأطفال وهو عدم سريان أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة. وسريان أحكام قانون العمل على عمال الزراعة كان مقرراً في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، والقرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨١، وقد استثنت المادة ١٤٩ من القانون الأخير سريان الفصل الثالث من الباب السادس الخاص بتشغيل الأحداث على عمال الفلاحة البحتة، غير أن هذا الاستثناء ألغى بمقتضى القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل، ثم نص على الاستثناء بعد ذلك في المادة ١٠٣ من قانون العمل الجديد^(١).

(١) أما القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤، فكان يستثنى من الخضوع لأحكامه الأشخاص الذين يشتغلون في الزراعة بما فيهم المخصصون لإدارة آلات غير الآلات التي تدار باليد (م ٢/أ).

وكانت المادة ٩٣٧ من مشروع القانون المدني تنص على أنه: «لا تسرى الأحكام التي تنظم عقد العمل بوجه عام على العلاقة بين المزارعين ومن يستخدمون من=

٢٣٨- ثانياً: العمال البحريون:

أ- المقصود بالعمال البحريين:

المقصود بالعمال البحريين، كل عامل يقوم بعمل على ظهر سفينة بحرية، أي منشأة قادرة على الملاحة في البحار بوسائلها الخاصة، سواء تعلق هذا العمل بالملاحة وتسيير السفينة، كالربان والبحارة أم لم يتعلّق بالملاحة كما هو الحال بالنسبة لطبيب السفينة وخدم النظافة والمطعم^(١).

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة الإسكندرية الابتدائية (الدائرة ٧ عمال

مستأنف) بتاريخ ٢٤/٥/١٩٨٠ في الدعوى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٩ بأن:

«... إن المادة ٨٨ من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد جرى نصها على

أن يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل «عقد العمل الفردي»:

(ج) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري».

ومن المقرر أن العبرة في تحديد طائفة العمال البحريين المستبعدة في الحدود السابقة من الخضوع لأحكام عقد العمل الفردي في تقنين العمل

= عمال في أعمالهم الزراعية إلا إذا كانت تتفق مع ما تقتضيه طبيعة الأشياء في الزراعة.

وتخضع هذه العلاقة للقواعد التي يقضي بها العرف الموجود سواء ذلك العرف المحلي أو العرف الخاص بكل فرع من فروع الزراعة، وهذا ما لم يوجد نص في القانون يقضي بغيره» (مجموعة الأعمال التحضيرية جـ ٥ ص ١١٥ وما بعدها) غير أن هذا النص حذف في لجنة المراجعة، دون أن تبين سبب حذفه، وليس من تعديل لحذفه سوى اتجاه المشرع في ذلك الوقت للتفكير في تنظيم العمل الزراعي. (فتحي عبد الصبور ص ٢٣).

(١) لبيب شنب ص ٦٨ - شوقي المليجي ص ٢٦٦.

تكون بمدى خضوعهم أو عدم خضوعهم للتقنين البحري ولقانون العمل البحري في شأن عقود عملهم والمناطق في ذلك ليس هو نوع العمل وإنما مكان مباشرته فما دام العقد وارداً على عمل يؤدي على ظهر السفينة فالعقد عقد عمل بحري يستبعد في الأصل من الخضوع لأحكام عقد العمل الفردي الواردة في تقنين العمل ولو كان العمل المؤدى على ظهر السفينة غير متعلق بتسييرها وبالملاحة البحرية نفسها فطبيب السفينة وأفراد الخدمة العامة يعتبرون مرتبطين بعقد عمل بحري مع المجهز ويستبعدون بالتالي من تطبيق أحكام قانون العمل الخاص بعقد العمل الفردي عليهم ماداموا على ظهر السفينة ورغم أن عملهم لا يتعلق بالملاحة البحرية، ومن ثم فإن الكهربائي الفني الذي يعمل على ظهر السفينة وهو من أفراد الخدمة عليها يعتبر مرتبطاً بعقد عمل بحري مع المجهز فهو مستبعد بالتالي في الأصل من تطبيق أحكام قانون العمل في عقد العمل الفردي».

وعلى ذلك يخرج من عداد العمال البحريين، من يؤدي عملاً بالميناء كعمال الشحن أو كاتب البوابة، وكذلك عمال السفن النهرية والجوية^(١).

ب- وضع العمال البحريين من تطبيق قانون العمل :

١- في الفترة السابقة على قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

نظراً لما يقتضيه العمل على السفن من وضع تنظيم خاص، تراعى فيه طبيعة هذا العمل وظروفه، فقد نظم تقنين التجارة البحري الملغي، عقد العمل البحري في الفصل الخامس منه (المواد من ٦٥ إلى ٨٩) تحت عنوان «في استخدام ضباط السفينة وملاحيها وأجورهم» وقد تضمنت المواد المذكورة أحكام استخدام ضباط السفينة وملاحيها وأجورهم وشروط العمل واستحقاق الأجر في حالة استمرار الرحلة أو توقفها أو غرق السفينة. وفي حالة مرض الملاح أو

(١) حلمي مراد ص ٢٣٠ - سعيد حبيب ص ٢٢٦.

الضابط أو المهندس أو غيرهم. وأسباب فصله من العمل وتعويضه في حالة الوفاة، وحالات عدم جواز التوقف عن العمل^(١).

ولما صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ بشأن عقد العمل الفردي نص في المادة الثانية فقرة (هـ) منه على أن يستثنى من سريان أحكامه «ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها»، ثم ورد هذا الاستثناء في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ شاملاً لكافة عمال البحر دون قصره على ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها، فنصت المادة الأولى فقرة (د) من المرسوم بقانون على ألا تسري أحكام المرسوم بقانون على «ضباط السفن البحرية ومهندسيها وملاحيها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري»، وجاء بالملذكرة الإيضاحية لذلك المرسوم بقانون في هذا الخصوص: «٤: ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها ومن يسري عليهم قانون التجارة البحري، إذ أن هذا القانون الأخير هو الذي ينظم شئونهم».

وبعد صدور المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أصدر المشرع بعض التشريعات لتكملة بعض أوجه النقص في قواعد التقنين التجاري البحري في شأن عقد العمل البحري، فأصدر المرسوم بقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٢ الخاص بتنظيم شئون أفراد طاقم السفن المصرية، الذي عني هو والقرارات الوزارية المنفذة له، بتنظيم أجور ومرتببات وإجازات ومكافآت أفراد هذا الطاقم ولما صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل، نص في المادة ٨٨ منه على أن يستثنى من تطبيق أحكام الفصل الخاص بعقد العمل الفردي^(٢).

(ج) ضباط السفن البحرية ومهندسوها وملاحوها وغيرهم ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري. وواضح أن هذا الاستثناء قاصر على أحكام عقد

(١) المستشار أنور العمروسي ص ٤٨.

(٢) وهو الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون.

العمل الفردي، دون باقي أحكام عقد العمل، مما يعني خضوعهم للأحكام الأخيرة إذا لم توجد أحكام خاصة بهم في شأن ما يعرض من مسائل^(١).
 وصدر بعد ذلك القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ في شأن عقد العمل البحري. وقد نصت المادة السادسة منه على أن «تسري على الملاحين كافة الأحكام الواردة في القانون المدني وقانون التجارة البحري، والقوانين الملحقة به وكافة التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل وبالتأمينات الاجتماعية وذلك بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

وكذلك تسري كافة الأحكام المذكورة على الملاحين الذين يعملون في السفن التجارية البحرية التي تبلغ حمولتها الكلية مائة وخمسين طناً فأقل وفي السفن التي تزيد حمولتها الكلية على ذلك ولا تبلغ خمسمائة طن والتي لا تسري عليها أحكام هذا القانون بمقتضى المادة الثانية»^(٢).

(١) حسن كيره ص ١٠٤.

(٢) وقد نصت المادة الأولى من القانون على أن:

«تسري أحكام هذا القانون على كل عقد يلتزم شخص بمقتضاه أن يعمل - لقاء أجر - تحت إدارة أو إشراف ربان سفينة تجارية بحرية من سفن الجمهورية العربية المتحدة».

كما نصت المادة الثانية على أن:

«لا تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص الذين يعملون في السفن التجارية التي تقل حمولتها الكلية عن خمسمائة طن.

ومع ذلك يجوز لوزير الحربية بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قرارات بسريان كل أو بعض أحكام هذا القانون على السفن التي تزيد حمولتها الكلية عن مائة وخمسين طناً ولا تبلغ خمسمائة طن».

ومفهوم الإحالة المنصوص عليها بالمادة السادسة سالفه الذكر - بصدد عقود العمل البحري - أن أحكام التقنين البحري أحكام خاصة في شأن عقد العمل البحري، كأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩، مما يوجب بصفة أصلية تطبيقها مع أحكام القانون الأخير ولكن فيما لا يتعارض مع أحكامه، إذ عند التعارض تعتبر أحكام القانون رقم ١٥٨ سنة ١٩٥٩ ناسخة لأحكام التقنين البحري المتعارضة معها.

أما أحكام تقنين العمل والتقنين المدني، فهي أحكام عامة في شأن عقد العمل، ولا تطبق على عقد العمل البحري إلا فيما لا يتعارض مع الأحكام الخاصة به، أي فيما لا يتعارض مع أحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ وأحكام التقنين البحري على السواء^(١).

وتطبيقاً لذلك ذهبت محكمة النقض إلى أن المادة ٧١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ يمكن تطبيقها على عقود عمل الملاحين البحريين.

إذ قضت بتاريخ ١٩٦٩/١٠/٢١ في الطعن رقم ٥٨٦ لسنة ٣٤ ق بأن:

«متى كان الثابت في الدعوى أن عقود الطاعن قد أبرمت على أساس رحلات معينة بينها فاصل زمني وهي تجري في موسم الحج من كل عام - ولم يثبت أن المجهز قد استبقاه في العمل بعد أي منها - وجرى قضاء الحكم المطعون فيه على أنه يوجد فاصل زمني بين كل عقد وآخر الأمر الذي لا يسمح باعتبارها مكملية لبعضها أو باعتبار العقود التالية بمثابة تجديد للعقد الأول في حكم المادة ٧١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فإنه لا يكون قد أخطأ في فهم الواقع في الدعوى أو خالف القانون».

(١) حسن كيره ص ١٠٥ - إيهاب إسماعيل ص ١٨٠ وما بعدها - حلمي مراد ص ٢٣٠.

وعلى هذا تسرى الأحكام التالية على عقود العمل التي يبرمها العمال البحريون، بحيث إذا لم يوجد نص في التشريع الأول فإنه يرجع إلى التشريعات التالية بالترتيب.

- (١) أحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ في شأن عقد العمل البحري.
- (٢) أحكام تقنين التجارة البحري.
- (٣) أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.
- (٤) القواعد العامة الواردة في القانون المدني^(١).

٢- في ظل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) وقبل صدور قانون التجارة البحرية رقم ٨ لسنة ١٩٩٠:

جاء قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) خلواً من النص على استثناء العمال البحريين من تطبيق أحكامه كلها، أو من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي (كما فعل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي).

ولما كان المقرر قانوناً أن التشريع العام اللاحق لا يلغي التشريع الخاص السابق الذي يتعارض مع أحكامه، بل يظل التشريع العام اللاحق سارياً باعتباره القاعدة العامة، بينما يستمر العمل بالتشريع الخاص السابق باعتباره استثناء منه، وكان القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تشريعاً عاماً يسري على كافة العمال، بينما

(١) إيهاب إسماعيل ص ٨١ - وبمراجعة نص المادة السادسة من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ نجده يحيل إلى تقنين العمل وتقنين التأمينات الاجتماعية حتى في المسائل غير المتعلقة بعقد العمل البحري، مما يرى فيه الشراح تزيده لا مبرر له إذا لوحظ أن العمال البحريين مستبعدون من الخضوع لأحكام عقد العمل الفردي دون باقي الأحكام الواردة في تقنين العمل ودون الأحكام الواردة في قانون التأمينات الاجتماعية (حسن كيره ص ١٠٤ وما بعدها - إيهاب إسماعيل ص ٨٠ وما بعدها).

القرار بقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ تشريع خاص بطائفة العمال البحريين، فإن أحكام القرار بقانون الأخير تظل سارية في شأن عقد العمل البحري في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١^(١).

وعلى ذلك إذا لم يوجد نص في القرار بقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ يسري على الواقعة المعروضة فإن يتعين الرجوع إلى التشريعات الآتية على الترتيب:

- (١) أحكام التقنين البحري.
- (٢) أحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل.
- (٣) القواعد العامة الواردة في القانون المدني.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٨/١١/٢١ في الطعن رقم ١٣٠١ لسنة ٥٧ بأن:

«لما كان النص في المادة ٨٨ (ج) من قانون العمل الفردي على أن «.....» وكان القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل والمعمول به اعتباراً من ١٩٨١/٨/٧ قد وردت نصوصه خلواً من نص مماثل للمادة ٨٨ من القانون ٩١ لسنة ٥٩ المشار إليه مما يدل على رغبة الشارع في إلغاء الاستثناء المقرر فيها بالنسبة إلى ضباط ومهندسي وملاحى السفن البحرية وخضوعهم لأحكام قانون العمل الفردي وبالتالي خضوعهم للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي المعدل بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٧ في شأن حقوقهم التأمينية المنصوص عليها فيه عملاً بالفقرة (ب) من المادة الثانية منه».

(١) جمال زكي ص ٤١ وما بعدها - وعكس ذلك علي عوض حسن ص ٦٣ إذ يرى أنه بصدر قانون العمل الجديد يكون حكم المادة السادسة من القرار بقانون ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ قد نسخ وتعتبر أحكام قانون العمل الحالي هي السارية بحسب الأصل على عمال البحر فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون عقد العمل البحري أو القانون المدني أو قانون التجارة.

٣- في ظل القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ بإصدار قانون التجارة البحرية^(١) :

أفرد هذا القانون الفصل الثالث من الباب الثاني (للبحارة وعقد العمل البحري)، وقد نصت المادة ١١٤ منه على أن:

- (١) تسري على عقد العمل البحري الأحكام الواردة في القوانين المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية فيما لم يرد في شأنه نص في هذا القانون.
- (٢) ولا تسري أحكام عقد العمل البحري الواردة في هذا القانون على الأشخاص الذين يعملون في سفن بحرية تقل حمولتها الكلية عن عشرين طناً».

وإذا كان المشرع قد نظم في هذا الفصل أحكام عقد العمل البحري التي نظمها من قبل القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ في شأن عقد العمل البحري، فإن القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ بإصدار قانون التجارة البحرية يكون قد ألغى ضمناً القانون الأخير عملاً بالمادة الثانية من التقنين المدني التي تنص على أنه «لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة على هذا الإلغاء، أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم، أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع» - وقد جاء بمذكرة المشروع التمهيدي للتقنين المدني عن الصورة الثانية للإلغاء الضمني «... وإما أن يصدر تشريع جديد ينظم تنظيمًا كاملاً وضعاً من الأوضاع أفرد له تشريع سابق وفي هذه الحالة يعتبر التشريع السابق منسوخاً جملة وتفصيلاً ولو انتفى التعارض بين نصوص هذا التشريع ونصوص التشريع الذي تلاه» - ولا ينال من ذلك ما نصت عليه

(١) صدر القانون بتاريخ ٢٢ أبريل سنة ١٩٩٠ - ونشر بالجريدة الرسمية بتاريخ ٣ مايو سنة ١٩٩٠ - العدد ١٨ (تابع) - ويعمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشره (٣٣ من قانون الإصدار).

المادة الأولى من قانون إصدار القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ من أنه «مع مراعاة القواعد والأحكام الواردة في القوانين الخاصة يعمل بأحكام قانون التجارة البحرية المرافق ... الخ»، لأن محل مراعاة أحكام القوانين الخاصة - بداية - ألا يكون قد لحقها الإلغاء الضمني بمقتضى نصوص قانون التجارة البحرية. وبالترتيب على ذلك فإنه يسري على عقد العمل البحري أحكام الفصل الثالث من الباب الثاني من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ بإصدار قانون التجارة البحرية، فإذا لم يوجد به نص تسري أحكام قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (المعدل) ثم الأحكام العامة الواردة بالنقنين المدني.

٤- في ظل قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م:

جاء قانون العمل الجديد خلواً من النص على استثناء العمال البحريين من تطبيق أحكامه كلها، أو من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي. كما فعل القانون السابق عليه، وبالتالي فإنه يسري على عقد العمل البحري الأحكام التي ذكرناها في ظل القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ بإصدار قانون التجارة البحرية.

٢٣٩- هل يخضع العمال البحريون بسفن الصيد والنزهة لأحكام قانون العمل؟

انقسم الرأي في شأن انطباق القانون البحري على ملاحه الصيد والنزهة. فذهب رأي إلى أن النصوص تتكلم عن التجارة البحرية، فالسفن والملاحه، التي تخضع لها هي المعتبرة تجارية طبقاً لقانون التجارة. ويذهب الرأي الغالب في فرنسا وفي مصر إلى اعتبار القانون البحري شاملاً كل ما يعد ملاحه بحرية، ومبعث هذا الرأي اعتبارات عملية بقصد تطبيق المزايا التي يقرها القانون البحري على كافة من يشتغلون بالملاحه البحرية^(١).

(١) راجع: تأديب الملاحين بالسفن البحرية المصرية - مقال للأستاذ حلمي على محمود بمجلة المحاماة العددان ٥، ٦ مايو ويونيه ١٩٧٧ ص ١٥٦ وما بعد.

وقد عرضت محكمة النقض للمعنى المقصود بالسفينة في تطبيق القانون البحري، في حكمها الصادر بجلسة ١٩٥٩/٥/٧ في الطعن رقم ٥٨ لسنة ٢٥ ق فذهبت إلى أن:

«لم يعن قانون التجارة البحرية الصادر عام ١٨٨٣ بتعريف السفينة إلا أنه يمكن تحديد معناها بالرجوع إلى مجموع أحكام ذلك القانون التي يبين منها أن نطاقه يتحدد بأعمال الملاحة البحرية وأن السفينة هي الأداة الرئيسية لهذه الملاحة وعلى ذلك إذا أطلقت عبارة السفينة في بعض نصوصه بغير قيد كما هو الحال بالمادة الثالثة منه التي تنص على أن «بيع السفينة كلها أو بعضها بيعاً اختيارياً يلزم أن يكون بسند رسمي سواء حصل قبل السفر أو في أثناءه وإلا كان البيع لاغياً» فإن مفاد ذلك هو إخضاع كل منشأة عائمة تقوم بالملاحة البحرية لحكم هذا النص بغض النظر عن حمولتها أو حجمها أو طريقة بنائها أو أبعادها وأيا كانت أدواتها المسيرة شراعية أو بخارية وسواء أعدت السفينة بحسب صنعها لتحمل مخاطر الملاحة في أعالي البحار أو لمجرد الملاحة الساحلية أو الحدية وبغير التفات إلى الغرض من تشغيلها بأن كانت سفينة تجارية أو سفينة للصيد والنزهة».

ويؤخذ من الحكم السابق بأنه حيث لا يوجد هذا الإطلاق فإنه يجب الوقوف عند عبارة النص، ومن ذلك ما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة الثانية من قانون التجارة من أنه يعتبر بحسب القانون عملاً تجارياً «كل اتفاق أو مشاركة على ماهيات الملاحين وأجرهم واستخدام البحريين في السفن التجارية»^(١).

(١) الأستاذ حلمي علي محمود المقال المشار إليه ص ١٥٦ وما بعدها - الدكتور محسن شفيق الوسيط في القانون التجاري المصري الجزء الأول الطبعة الثالثة ١٩٥٧ ص ٧٦ وما بعدها.

ومن ذلك أيضاً ما نصت عليه المادة الأولى من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ من أنه: «تسري أحكام هذا القانون على كل عقد يلتزم شخص بمقتضاه أن يعمل - لقاء أجر - تحت إدارة أو إشراف ربان سفينة تجارية بحرية من سفن الجمهورية العربية المتحدة.

وكذلك تسري على كل عقد يلتزم ربان بمقتضاه بأن يعمل في سفينة مما تقدم» - ومن ثم لا تسري أحكام القانون المذكور على عمال سفن الصيد والنزهة.

ولما كان الفصل الخامس من قانون التجارة البحري قد أفرد لاستخدام ضباط السفينة وملاحيها وأجرهم، دون تخصيص أحكامه بمن يعمل بالسفن التجارية، فإن هذا الإطلاق - أخذاً بقضاء محكمة النقض سالف الذكر - يؤدي إلى القول بخضوع عقود عمل العمال البحريين بسفن الصيد والنزهة لأحكام قانون التجارة البحري الملغي دون أحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٩.

ولما كانت المادة ٨٨/ج من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد استثنت ملاحى السفن البحرية ممن يسري عليهم قانون التجارة البحري من الخضوع لأحكام الفصل الخاص بعقد العمل الفردي، فإن ذلك يؤدي إلى استثناء العمال البحريين بسفن الصيد والنزهة من الخضوع لأحكام الفصل المذكور^(١).

ولما صدر قانونا العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ١٢ لسنة ٢٠٠٣ خالين من نص في هذا الصدد، وذلك لم يغير من الأمر شيئاً لأن هؤلاء العمال كانوا يخضعون أصلاً لقانون التجارة البحري الملغي.

ولما صدر قانون التجارة البحرية رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ عرف السفينة في مادته الأولى بأنها كل منشأة تعمل عادة أو تكون معدة للعمل في الملاحة البحرية ولو لم تهدف إلى الربح.

(١) قارن الطبعة الأولى ص ٣٢٧.

وتعتبر ملحقات السفينة اللازمة لاستغلالها جزءاً منها، وهذا التعريف يدخل في مدلول السفينة سفن الصيد والنزهة - ثم جاءت أحكام عقد العمل البحري المنصوص عليها بالفصل الثالث من الباب الثاني من القانون مطلقة دون تقييدها بأن تكون السفينة تجارية، ومن ثم فإن عمال سفن الصيد والنزهة يخضعون لأحكام قانون التجارة البحرية رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ شأنهم في ذلك شأن عمال السفن التجارية، فإذا لم يوجد نص في هذا القانون طبق عليهم قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ثم الأحكام العامة في التقنين المدني.

٢٤٠- ثالثاً: العاملون في المناجم والمحاجر:

كان عمال المناجم والمحاجر يخضعون لأحكام خاصة بهم أوردها قانون العمل الملغي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في الفصل الخامس من الباب الثالث تحت عنوان (في تشغيل العمال في المناجم والمحاجر).

ثم صدر بعد ذلك، قانون خاص للعاملين بالمناجم والمحاجر هو القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر^(١)، ولذا نص في المادة الثانية من قانون إصداره على أن تلغى أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق.

ويبين من هذا القانون ما يأتي:

(أ) أن أحكامه تسري على العاملين بصناعات المناجم والمحاجر والتعدين (م ١ من مواد الإصدار).

وأنه طبقاً للمادة الثالثة من القانون يقصد بصناعات المناجم والمحاجر في

تطبيق أحكام هذا القانون العمليات المبينة فيما يلي:

(١) العمليات الخاصة بالكشف أو البحث عن المواد المعدنية فيما عدا البترول والغازات الطبيعية، أو استغلالها أو تصنيعها أو تجهيزها أو تقطيعها بالمنطقة

(١) الجريدة الرسمية العدد ١٧ في ٢٣/٤/١٩٨١.

الصادر عنها الترخيص ويعتبر في حكم المواد المعدنية الرمل والزلط والجبس والأملاح التبخرية (كلوريد الصوديوم) والأحجار الكريمة والطينات الرسوبية.

(٢) العمليات الخاصة باستخراج وتركيز وتجهيز المواد المعدنية والصخور الموجودة على سطح الأرض أو في باطنها في منطقة الترخيص أو العقد أو في مكان آخر يحدد بقرار وزير الصناعة والثروة المعدنية.

(٣) ما يلحق بالعمليات المشار إليها في البندين ١، ٢ بما في ذلك أعمال البناء وإقامة التركيبات والأجهزة والتجارب والصيانة فوق السطح أو تحت الأرض وكذلك الخدمات الإدارية الفنية أو المعاونة.

(ب) أن أحكام القانون تسري - طبقاً للمادة الثانية - على العاملين بمنشآت المناجم والمحاجر في:

(١) الهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.

(٢) القطاع العام.

(٣) الجمعيات التعاونية.

(٤) القطاع الخاص.

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن:

القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ المذكور يسري على كل من يعمل في العمليات الواردة في المادة ٣ منه أياً كانت الجهة التي يعمل بها حكومة أو قطاعاً عاماً أو قطاعاً خاصاً وأياً ما كان الغرض الأساسي من إنشائها أو نشاطها مادامت تقوم بعملية من العمليات الواردة تحت المدلول المحدد في المادة الثالثة، ولا يشترط أن يكون القيام بالعملية هو الغرض الرئيسي أو لم يكن وحتى ولو كان القيام بها بصفة عارضة فالعبرة بالقيام بإحدى العمليات وباشتغال العامل فعلاً فيها فتسري عليه أحكام القانون طوال مدة الاشتغال.

(فتوى رقم ٢٦٢ ق ١٤/٣/١٩٨٥ جلسة ٦/٣/١٩٨٥ ملف

رقم ٦٥٣/٢/٨٦)

(ج) أن أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين بالحكومة والهيئات العامة تسري على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة لها وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو القرارات أو اللوائح أو أي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاءً (م ١/٣).

(د) أن أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين بالقطاع العام تسري على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة له وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو القرارات أو اللوائح وأي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاءً.

(و) أن أحكام القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل بالقطاع الخاص تسري على العاملين بالمناجم والمحاجر التابعة للقطاع الخاص، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون، كما يعمل بما نص عليه في هذه القوانين أو القرارات أو اللوائح وأي نص يصدر بتعديلها يكون أكثر سخاءً.

ومفاد ذلك أن هؤلاء العاملين يخضعون لأحكام التشريعات الآتية :

(١) أحكام القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر، والقرارات الصادرة نفاذاً له، ما لم يكن هناك نص أكثر سخاءً في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أو القرارات المنفذة له ومن بعده القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات المنفذة له.

(٢) فإذا لم يوجد نص في القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١، فإنه تسري عليهم أحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقرارات واللوائح المنفذة له ومن بعده القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات المنفذة له.

بند ٢٤١ رابعاً: العاملون بالشركات المنشأة طبقاً للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ (المعدل) بإصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار:

كان ينظم الشركات المنشأة طبقاً لنظام استثمار المال العربى والمناطق الحرة القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ المعدل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٧ - الذى حل محل القانون رقم ٦٥ لسنة ١٩٧١ - وكانت المادة التاسعة منه تنص على أن:

«تعتبر الشركات المنتفعة بأحكام هذا القانون من شركات القطاع الخاص أيا كانت الطبيعة القانونية للأموال الوطنية المساهمة فيها، ولا تسرى عليها التشريعات واللوائح والتنظيمات الخاصة بالقطاع العام أو العاملين فيه». وقد أوجبت المادة ٥٥ من القانون ألا تزيد ساعات العمل الأسبوعية فى المناطق الحرة عن ٤٢ ساعة.

غير أن القانون السابق قد ألغى عدا الفقرة الثالثة من المادة (٢٠) منه بمقتضى القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ (المعدل) بإصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار، وقد خلا القانون الأخير من نص مماثل لنص المادة السابعة من القانون رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩، ونصت مادته الأولى على أن: «تسرى أحكام هذا القانون على جميع الشركات والمنشآت، أيا كان النظام القانونى الخاضعة له، التى تنشأ بعد تاريخ العمل به، لمزاولة نشاطها فى أى من المجالات الآتية: - استصلاح واستزراع الأراضى البور والصحراوية أو أحدها إلخ».

وينبنى على ذلك أنه إذا كانت الشركة أو المنشأة الخاضعة للقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ من شركات أو منشآت القطاع الخاص، فإن العاملين بها يخضعون لأحكام قانون العمل. ومما يؤكد خضوع هؤلاء العاملين لأحكام قانون العمل ما نصت عليه المادة ١٥ من القانون استثناء شركات المساهمة المنشأة طبقاً للقانون من تطبيق أحكام المادة ٢٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغى) لأنه لولا خضوع هؤلاء العاملين لقانون العمل ما نص على

هذا الاستثناء غير أنه إذا كانت الشركات والمشروعات من تلك التي أقيمت بالمناطق الحرة فقد نصت الفقرة الثانية من المادة (٤٣ من القانون) على أن يضع مجلس إدارة الجهة الإدارية المختصة القواعد المنظمة لشئون العاملين في تلك المشروعات ومن ثم فإن هؤلاء العاملين يخضعون لهذه القواعد.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «لما كان وزير الاقتصاد والتعاون الاقتصادي قد أصدر بتاريخ ١٩٧٥/١١/٢ قراراً برقم ١٦٧ لسنة ١٩٧٥ بالتريخيص بتأسيس الشركة المطعون ضدها الأولى طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٤ الصادر بنظام استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة والقوانين النافذة والعقد والنظام الأساسيين المرفقين بالقرار المذكور، وكان يبين من نص المادتين الثانية من مواد إصدار هذا القانون والتاسعة منه أن الشركات المنتفعة بأحكامه تعد من شركات القطاع الخاص أياً كانت الطبيعة القانونية للأموال الوطنية المساهمة فيها وأنه يطبق عليها أحكام القوانين واللوائح المعمول بها في كل ما لم يرد فيه نص خاص في القانون المذكور وإذا لم يرد به نص يستثنى العاملين بهذه الشركات من أحكام قانون العمل إلا فيما ورد في نص الفقرة الثانية من المادة ١١ منه المعدلة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ من استثنائهم من أحكام المادة ٢١ من قانون العمل السابق الصادر برقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والتي تقابل نص الفقرة الأولى من المادة ٢٤ من قانون العمل القائم الصادر برقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فإن مؤدى جماع ما تقدم هو خضوع هؤلاء العاملين لأحكام قانون العمل المشار إليه فيما عدا ذلك، لما كان ذلك وكانت المادة السابعة من هذا القانون تنص على أن «.....» فإن مفاد ذلك أن المشرع يقرر القاعدة التي تنظم حساب أجور العمال ليس فقط الذين يتقاضون أجورهم على أساس إنتاجهم الفعلي - حسبما كان يستفاد من نص المادة التاسعة من قانون العمل السابق الصادر

برقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - بل أيضاً بالنسبة لمن يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية وتقضي القاعدة بأن يكون تقدير تلك الأجور على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة ويكون الأجر المحسوب على هذا الأساس هو المناط أيضاً بالنسبة لأيام الإجازات بجميع أنواعها والراحة الأسبوعية وحالات التوقف عن العمل أو الأعطال في المنشأة وهو ما استحدثت في المادة السابعة آنفه البيان بما يعد - من المشرع - استثناء من قاعدة أن الأجر يكون مقابل العمل والتي صرحت بها المادة الأولى من ذات القانون».

(طعن رقم ٢٧٣٤ لسنة ٥٦ جلسة ١١/٧/١٩٩١)

(٢) «الشركات المنشأة طبقاً للقانون ٤٣ لسنة ١٩٧٤. من شركات القطاع الخاص خضوعها لأحكام القانون المشار إليه واللوائح التي يضعها مجلس إدارتها. عدم ورود نص خاص بالقواعد المقررة لإثبات علاقة العمل فيها. مؤداه. تطبيق قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١. عدم وجود عقد مكتوب. أثره. للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات».

(طعن رقم ٨١٢ لسنة ٦٢ ق جلسة ٢٨/١١/١٩٩٩)

٢٤٢- خامساً: العاملون بالأحزاب السياسية:

ينظم الأحزاب السياسية القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٧ (المعدل) بنظام الأحزاب السياسية.

وطبقاً للمادة الثانية من القانون يقصد بالحزب السياسي كل جماعة منظمة تؤسس طبقاً لأحكام هذا القانون وتقوم على مبادئ وأهداف مشتركة وتعمل بالوسائل السياسية الديمقراطية لتحقيق برامج محددة تتعلق بالشئون السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة، وذلك عن طريق المشاركة في مسئوليات الحكم.

والحزب السياسي على هذا النحو لا يعتبر هيئة عامة أو وحدة من وحدات الحكومة أو الإدارة المحلية ولا يعدو أن يكون مؤسسة خاصة يتبع في تحقيق أغراضه وسائل القانون الخاص ولا يتمتع باختصاص من اختصاصات السلطة العامة حتى ولو كان حزب الحكومة، ولذا فإن علاقة العاملين به علاقة تعاقدية ويخضعون لقانون العمل^(١). ويساند هذا النظر أن المشرع عندما يريد إخضاع العاملين للحزب لبعض الأحكام التي تسري على الموظفين العموميين يتدخل بالنص على ذلك، كما فعل في المادة ١٤/١ من القانون التي تجرى على أن «تعتبر أموال الحزب في حكم الأموال العامة في تطبيق أحكام قانون العقوبات كما يعتبر القائمون على شئون الحزب والعاملون به في حكم الموظفين العموميين في تطبيق أحكام القانون المذكور وتسري عليهم جميعاً أحكام قانون الكسب غير المشروع».

٢٤٣- سادساً: المرشدون والعمال بهيئة إرشاد البوغاز بمدينة الإسكندرية:

(أ) في الفترة السابقة على تاريخ ١٩٧٤/٧/٢٩:

كان ينظم شئون المرشدين والعمال بهيئة إرشاد البوغاز بمدينة الإسكندرية، قبل تاريخ ١٩٧٤/٧/٢٩ القانون رقم ١٣٠ لسنة ١٩٤٨ بشأن تنظيم الإرشاد في ميناء الإسكندرية، ثم ألغى وحل محله القانون رقم ٩ لسنة ١٩٦٥. وبموجب هذين القانونين، كانت هيئة الإرشاد هيئة خاصة تتمتع بالشخصية المعنوية، ولها رأس مال يتكون من حصيلة رسوم الإرشاد، ولهذه الهيئة على مرشديها سلطة فعلية في رقابتهم وتوجيههم، ومن ثم كان المرشدون والعمال بهذه الهيئة عمالاً يخضعون لأحكام قانون العمل، وليسوا موظفين عموميين.

(١) علي عوض حسن ص ٦٠.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إنه لما كانت هيئة إرشاد البوغاز بمدينة الإسكندرية - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا تعتبر مؤسسة عامة وأن مرشديها لا يعتبرون موظفين عموميين ولا تربطهم بالدولة علاقة الوظيفة العامة، ولما كان القانون رقم ١٣٠ لسنة ١٩٤٨ بشأن تنظيم الإرشاد في ميناء الإسكندرية - الذي يحكم واقعة الدعوى - قد نص على أن هيئة الإرشاد يديرها رئيس يعينه مدير عام المواني والمنائر (م ٨) وأن تلك المصلحة تحصل الرسوم والأجور والتعويضات على أن تقوم بدفعها لهيئة الإرشاد وتحتجز ضريبة كسب العمل من الحصص الشهرية التي توزع على المرشدين (م ١١)، وكان قرار وزير المواصلات رقم ٢٧ لسنة ١٩٤٨ الصادر نفاذاً للمادة ١٥ من ذلك القانون قد نص على خضوع المرشدين للأوامر الصادرة من مدير عام مصلحة المواني والمنائر فضلاً عن تعليمات رئيس هيئة الإرشاد التابعين لها (م ٩)، وأن لرئيس الهيئة توقيع جزاءات معينة على ما يرتكبه المرشد من مخالفات وأنه يشترك في مجلس التأديب الخاص بالمرشدين (م ١٠، ١٥) وكانت اللائحة الداخلية لهيئة الإرشاد شخصية معنوية مستقلة (م ٢/٦) وأن لها ممتلكات خاصة وأموالاً سائلة (م ٣) وأن لها إيراداتها ومصروفاتها واحتياطياتها (المواد من ٤ - ٨)، كما بينت طريقة احتساب الأجر الذي يتقاضاه المرشد أثناء الخدمة والحصص التي تؤدي له عند إحالته إلى المعاش (المواد ١٤ - ١٨) وأوضحت خضوع المرشدين من ناحية تنظيم العمل والأصول الفنية للرؤساء ثم لرئيس الهيئة الذي يحق له إصدار التعليمات وتوقيع الجزاءات التي خوله إياها القانون والتحقيق في الشكاوى المقدمة وعرض أمرها على مجلس الإدارة (المواد ٢٤ و ٣٢ و ٣٣) فإن مفاد هذه المواد مجتمعة أن هيئة الإرشاد بميناء الإسكندرية تتمتع بالشخصية المعنوية ولها رأس مال يتكون من حصص رسوم الإرشاد، وأن لهذه الهيئة على مرشديها سلطة فعلية في رقابتهم وتوجيههم، وأنها توفيهم الأجور المستحقة لهم بما يتوافر

معه عنصرًا التبعية والأجر وهما الخصيصتان الأساسيتان لعقد العمل، ولا يغير من ذلك تدخل مصلحة المواني والمناثر في تعيين المرشدين وترقيتهم وتأديبهم لأن ذلك هو من قبيل ما تمارسه الدولة من إشراف على المرافق لحسن تسييرها وضمان انتظامها.... إلخ».

(طعن رقم ١٦٨ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/١١/١٧)

(طعن رقم ٤٢٧ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٣/١١/١٣ وهو خاص بالمرشدين

والعمال)

(ب) في الفترة التي تبدأ من ١٩٧٤/٧/٢٩ :

أصبح المرشدون والعاملون بهيئة إرشاد البوغاز بميناء الإسكندرية ابتداء من ١٩٧٤/٧/٢٩ موظفين عموميين تابعين للهيئة العامة لميناء الإسكندرية. فقد صدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٧٤ ^(١) (المعمول به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية في ١٩٧٤/٧/٢٩ - العدد ٣٠ مكرراً «أ»). ونص في مادته الأولى على أن تتولى الهيئة العامة لميناء الإسكندرية عملية الإرشاد بمدينة الإسكندرية وتؤدي إليها الرسوم والتعويضات والمكافآت التي تحصلها نظير ذلك وتعتبر جزءاً من إيراداتها.

ونص في الفقرة الأولى من مادته الثانية على أن تحل هيئة إرشاد بوغاز الإسكندرية وطائفة مرشدي الميناء وتؤول أموالها إلى أعضاء هذه الهيئة - فيما عدا ما يلزم من تلك الأموال لمواجهة التزامات الهيئة واحتياجات المعاش الواجب سداده طبقاً لهذا القانون ونص في الفقرة الأولى من مادته الثالثة على أنه استثناء من أحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين

(١) بشأن تعيين المرشدين والعاملين بهيئة البوغاز وطائفة مرشدي الميناء بالإسكندرية بالهيئة العامة لميناء الإسكندرية وحساب مدد خدمتهم السابقة في المعاش.

المدنيين بالدولة يعين بالهيئة العامة لميناء الإسكندرية المرشدون والعاملون القائمون بالعمل في هيئة إرشاد البوغاز وطائفة مرشدي الميناء وقت العمل بهذا القانون.

وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون تبريراً لصدوره أنه :

«يعتبر مرفق الإرشاد متمماً ومكماً لما تختص به الهيئة بميناء الإسكندرية طبقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٩٣ لسنة ١٩٦٦ ولما كانت أعمال الإرشاد بميناء الإسكندرية تتولاها جماعات خاصة من أهل الإسكندرية يتوارث أفرادها هذا العمل جيلاً بعد جيل ورغبة في رفع كفاءة هذا المرفق من الناحية الفنية والإدارية حتى يستطيع أن يؤدي دوره كاملاً في خدمة الاقتصاد القومي لذلك فقد اقتضت المصلحة العامة أن تتولى الهيئة العامة لميناء الإسكندرية إدارة هذا المرفق بطريق مباشر مع استخدام المرشدين الحاليين كعاملين في الهيئة لميناء الإسكندرية إلخ».



مادة (٥)

«يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٤) :

«يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف».

القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٦) :

«يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به». ويستثنى من ذلك الأحكام الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني إذا كان الشرط أكثر فائدة للعامل.

كما يقع باطلاً كل مصلحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون. =

الشرح

٢٤٤- تعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام:

فرضت ظاهرة انعدام التعادل بين أطراف علاقة العمل، ضرورة تدخل الشارع في حرية المتعاقدين: صاحب العمل والعامل، لحماية الأخير الطرف الضيف في التعاقد، لاسيما إذا كان ضمن شروط التعاقد غبن على العامل الذي هدف الشارع إلى حمايته، ولم يكن من وسيلة لجعل هذا التدخل فعالاً وهذه الحماية مثمرة إلا بجعل قواعد قانون العمل قواعد آمرة أي متصلة بالنظام العام لا يجوز الاتفاق على خلافها، سواء في ذلك القواعد التي تحكم نشأته أو تحكم آثاره. لأنه بغير ذلك يستطيع رب العمل التخلص من أحكام القانون باتفاقه مع العامل على ما يشاء من شروط انتقاصاً لما يقرره له القانون من ضمانات^(١).

= وكانت المادة ٨ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك تقضي بأن:

«يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكماً من أحكام قانون العمل الفردي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٥٠):

«يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (٣٨):

«كل شرط في العقد يخالف أحكام هذا القانون يقع باطلاً ولا يعمل به ولو كان سابقاً على صدور هذا القانون، ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل ولا يخالف العرف المتبع».

(١) حسن كيره ص ٧٠ - جمال زكي ص ٤٥ وما بعدها - لبيب شنب ص ٢٥ -

محمد علي عمران ص ٢٠.

ويعزز هذه الطبيعة الآمرة لأحكام قانون العمل ما تضمنه هذا القانون من عقوبات جنائية على مخالفة أحكامه وردت في الباب الثاني من الكتاب السادس، وما فرضه القانون من تفتيش على المنشآت لمراقبة تنفيذ واتباع الأحكام التي تقضي بها نصوصه (الباب الأول من الكتاب السادس).

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «بطلان عقد العمل بالاستناد إلى الفترة الثالثة من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ للأسباب الواقعية التي يثيرها الطاعن وإن كان من النظام العام، إلا أنه لا يجوز الدفع به لأول مرة أمام محكمة النقض لما يخالطه من واقع كان يجب طرحه على محكمة الموضوع هو التحقق من مدة عقد العمل السابق وقدر الأجر الذي حدده للطاعن وشروط هذا العقد والظروف التي أحاطت بإنهائه، وإذ خلت الأوراق مما يفيد تمسك الطاعن بهذا الدفاع أمام محكمة الموضوع فإن التحدي به أمام هذه المحكمة يكون غير مقبول».

(طعن رقم ٥٧٨ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٤/٢٢)

(٢) «أحكام قانون العمل أمرة متعلقة بالنظام العام لتنظيمها علاقات العمل وروابطه بما في ذلك عقد العمل الفردي تحقيقاً للصالح العام وحماية للعامل وإيجاد التوازن بين حقوقه وحقوق صاحب العمل».

(طعن رقم ٨٤٨ لسنة ٦٩ ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٢١)

٢٤٥- سريان حكم المادة بأثر فوري:

نصت المادة على بطلان كل شرط مخالف لحكم القانون ولو كان الشرط سابقاً على العمل بالقانون. ولا يعتبر ذلك من قبيل الأثر الرجعي للقانون، وإنما هو أخذ بما استقر عليه الفقه والقضاء في مصر، في تنازع القوانين من حيث الزمان، فالقانون الجديد المتعلق بالنظام العام يطبق بأثر فوري أو مباشر على

المراكز العقدية التي نشأت في ظل القانون القديم، ولا زالت آثارها سارية وقت نفاذ القانون الجديد.

إنما ليس من شأن هذه القاعدة المساس بالآثار التي أنتجها الشرط المخالف الوارد بالعقد قبل تاريخ العمل بالقانون^(١).

وتطبيقاً لما تقدم قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٦٣/١١/٢٠ في الطعن رقم ٤٨٧ لسنة ٢٩ بأن :

«متى كانت علاقة العمل قد استمرت إلى ما بعد تاريخ العمل بالمرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فإن ما لم يكن قد تم واكتمل من آثارها يحكمه هذا المرسوم بقانون فيما تضمنه من قواعد تنظيمية آمرة أو من النظام العام بشأن أحوال استحقاق مكافأة مدة الخدمة»^(٢).

٢٤٦- بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام القانون :

نصت المادة على بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام قانون العمل، ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ومعنى ذلك أنه لا يصح بأي حال الاعتراف بشرط في العقد أو اتفاق يؤدي إلى المساس بالتنظيم الذي أوجده المشرع لصالح العمال سواء من حيث الحقوق أو الامتيازات أو الضمانات المقررة لهم.

(١) عبد الودود يحيى ص ٣٩ - شوقي المليجي ص ٧٦ - شوقي عبد الرحمن ص ٢٨ - على عوض حسن ص ٦٧ - كامل بدوي ص ٢١ - جمال زكي ص ٤٦.

(٢) وقاعدة الأثر الفوري أو المباشر طبقتها أيضاً محكمة النقض في العديد من أحكامها الصادرة في إيجار الأماكن وعلى سبيل المثال طعن ١١٧ لسنة ٥٢ق جلسة ٣١ يناير ١٩٨٣ - طعن ٤٣٧ لسنة ٥٢ق جلسة ١٩٨٣/٢/٢٨ وراجع الأحكام الأخرى المنشورة بمؤلفنا موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في إيجار وبيع الأماكن الخالية الجزء الثاني الطبعة الرابعة عشرة بند ٢٦٢.

ولهذا البطلان الجزئي دور فعال بالنسبة لحماية العامل، إذ غالباً ما يحجم صاحب العمل عن إدراج بند يعلم مقدماً بطلانه مع بقاء العقد الذي يحتويه ملزماً له^(١).

٢٤٧- البطلان قاصر على الشروط المخالفة لقانون العمل:

يقتصر البطلان المنصوص عليه بالمادة على الحالة التي يكون فيها الشرط مخالفاً لأحكام قانون العمل بالانتقاص مما تقرره هذه الأحكام للعامل من حقوق ناشئة عن العقد، فلا ينصرف إلى الحقوق التي يقررها العقد، والتي لا تكون ناشئة عن أحكام هذا القانون، أو كانت زائدة عما ورد بالقانون من حقوق العامل.

٢٤٨- بطلان كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل:

تنص الفقرة الثالثة من المادة على أن: «وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون». وقد ورد هذا النص في المادة ٣/٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) مع اختلاف المدة فكانت شهراً واحداً. ولم يرد له مقابل في نص المادة الرابعة القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق)^(٢).

(١) جمال زكي ص ٤٩ - أحمد فهمي هبه المقال المشار إليه ص ٦٧.

(٢) وهو ما يفصح عن أن المشرع في ذلك القانون أراء الرجوع إلى حكم القواعد العامة وعلى ذلك فإن البطلان في ظله يقتصر على نزول العامل عن حقوقه قبل ثبوتها، لكن يصح تنازله عن حقوقه الناشئة عن العقد أو التصالح عليها بعد ثبوت هذه الحقوق ولو كان في أثناء سريان عقد العمل أو في خلال ثلاثة أشهر أو أكثر من تاريخ انتهاء عقد العمل.

وقد أخذت محكمة النقض بالرأي المتقدم في ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ إذ قضت بأن:

«الإجازة السنوية وإن كانت حقاً أوجبها المشرع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقاً بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه - إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق فيها الإجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك المدة فلا يجوز عندئذ التنازل عنها قبل موعد حلولها أما إذا حل ميعاد الإجازة وانقضت السنة التي تستحق فيها دون أن يحصل العامل فيها عليها فقد انقطعت الصلة بين الإجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبررها وانقضت تبعاً لذلك علة هذا الحظر بالنسبة لإجازة السنة المذكورة وأصبحت تلك الإجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية يرد عليها التنازل»^(١).

(طعن رقم ١١ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٥٩/٤/٢٣)

= ونص المادة الرابعة من ذلك القانون يطابق في هذه الخصوصية نص المادة ٥٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ونص المادة ٣٨ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤، إذ لم يرد بها مقابل للفقرة الثالثة من المادة الثالثة من القانون الحالي.

(١) وقارن نقض طعن رقم ٣٣ لسنة ٢٠ ق جلسة ١٩٥٢/٢/٢٥ فقد قضى بأن: «متى كان الحكم المطعون فيه إذ قضى برفض التصديق على الصلح الذي نزل بموجبه المطعون عليه عن جزء من إعانة الغلاء التي يستحقها قبل الطاعنة بموجب الأمرين العسكريين رقمي ٣٥٨، ٥٤٨ والمرسوم بقانون رقم ١٠٢ لسنة ١٩٤٥ قد أقام قضاءه على أن هذا الصلح يخالف أمراً عده المشرع من النظام العام ذلك أنه ذكر في ديباجة الأمر العسكري رقم ٣٥٨ أن المشرع إنما يقرر إعانة غلاء للعمال ويلزم بها رب العمل إلزاماً لا سبيل للتخلص منه لاعتبارات متعلقة بالنظام العام وهي توفير مورد للعامل لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة تبعاً لزيادة أسعار =

كما قضت المحاكم الأخرى في ظل هذا المرسوم بقانون بأن:

(١) «ليس بصحيح القول، بأن تنازل العامل عن حقه في التعويض باطل لمخالفته لحكم المادة ٥٠ من قانون عقد العمل الفردي لأن هذه المادة تبطل أي شرط في عقد العمل يخالف أحكام قانون عقد العمل الفردي أما التنازل عن التعويض بعد فصل العامل فلا شأن له بعقد استخدامه وهو تنازل جائز وصحيح قانوناً - ولم يثبت ما يدعيه المستأنف عليه من أنه وقع عليه بتأثير أي ضغط أو إكراه من الشركة ولا يعتبر ضغط الحاجة إلى المال أو فض المشاكل من قبيل الإكراه القانوني الذي يبطل المشاركات».

(استئناف القاهرة (الدائرة السادسة) الدعوى ١١٧٦ لسنة ٧١ جلسة

١٩٥٥/١/٣١ منشور في كامل بدوي ص ١٨ وما بعدها)

(٢) «إذا ما تراضى العامل على شيء بعد انفصام علاقته برب العمل فعلاً لم يكن لأحكام المادة ٥٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ من هيمنة على ما يتفق عليه عندئذ لأن مثل هذا الاتفاق يهدف إلى تصفية العلاقة ولا يعد بحال شرطاً للتعاقد حتى يدخل في نطاق المادة ٥٠ من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢».

(القاهرة الابتدائية (الدائرة التاسعة) الدعوى ٢١٦ لسنة ١٩٥٤ جلسة

١٩٥٥/٣/٧ منشور في كامل بدوي ص ١٩)

= الحاجات الضرورية كما أكد صلة ما قرره بالنظام العام بما أورده في المادة الثامنة من اعتبار تخلف رب العمل عن دفع هذه الإعانة جريمة معاقباً عليها جنائياً ومن النص على أن: «تقضي المحكمة فضلاً عن ذلك ومن تلقاء نفسها بالإلزام المخالف بدفع فرق الأجر أو العلاوة لمستحقها ..» فإن ما قرره هذا الحكم لا مخالفة فيه للقانون ولا محل للتحدي بجواز التصالح عن الضرر الذي يتخلف عن جريمة ذلك أن موضوع الصلح في الدعوى لم يكن الضرر المتخلف عن جريمة وإنما هو النزول عن بعض حق قرره المشرع لاعتبارات تتعلق بالنظام العام وأوجب على المحكمة رعاية له أن تقضي به من تلقاء نفسها لمن حبس عنه».

وفي عدم إيراد الشارع - في القانون الجديد - مقابلاً للفقرة الثالثة من المادة السادسة سالفه الذكر - في رأينا - نكوص عن حماية كبرى للعامل، ليس له ما يبرره، وتظهر مغبة ذلك بصورة واضحة بالنسبة لعمال القطاع الخاص لأنهم أكثر تعرضاً للتأثير أو الترغيب أو التهديد عن غيرهم من العاملين بالقطاع العام^(١).

وهذا الحكم استثناء من القواعد العامة التي تجيز التصالح على الحقوق المالية التي تنقرر بناء على القواعد الأمرة، أو التنازل عنها بعد نشوئها. وقد حدا الشارع إلى تقرير هذا الاستثناء أن حصول التصالح أو الإبراء خلال سريان العقد أو بعد انتهاء العقد مباشرة يكون مشوباً بشبهة استغلال صاحب العمل للعامل، لأنه في الحالة الأولى يكون العامل تحت سلطة رب العمل وفي حاجة إلى الأجر الذي يحصل عليه فيضحي ضعيفاً في مواجهته، وفي الحالة

(١) قارن علي عوض حسن ص ٦٧ وما بعدها - إذ يؤيد الشارع في ذلك مقررأ أنه لم يعد ثمة محل للتعلم بقاعدة رعاية مصلحة العامل لأن هذه المصلحة وإن كانت عند وضع قانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ لها ما يبررها حيث كان بالإمكان تصور وقوع استغلال من صاحب العمل للعامل فإنه بعد أكثر من عشرين عاماً لا يسوغ أن تكون لهذه القاعدة محل، خاصة وأنه من الناحية العملية يثبت في كثير من الأحيان أن صاحب العمل في بعض الظروف هو الأولى بالرعاية ومن أجل ذلك فإن المشرع وهو يقيم توازناً بين الطرفين قد تجاوز عن هذه الاستثناءات التي كانت مثار جدل في الفقه والقضاء ولم يعد لها ما يبررها خاصة بعد أن أصبح معظم العمال يعرفون حقوقهم وأضحى من الصعب استغلالهم أي استغلال حاجتهم للعمل في ظل الحركة النقابية العمالية القوية التي أخذت دورها ومارست مسؤولياتها على أكمل وجه ولا يستطيع أحد أن ينكر أن الطلب الآن بات ملحاً على نوعيات كثيرة من العمالة المصرية بحيث أصبحت بعض المهن والصناعات كالعملة النادرة.

الثانية فإن العامل قلما يجد عملاً يلتحق به فوراً بعد انتهاء عقده فيمر بفترة تعطل قد تدفعه إلى اقتضاء حقوقه من رب العمل ناقصة إنما معجلة ليوافه بها حاجته بدلاً من أن يقتضيها كاملة مؤجلة.

ولذا أبطل النص كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام القانون. فالغالب أن يكون العامل بعد فوات هذه المدة قد دبر أمر معاشه عن طريق آخر، فتزول أو تقصف - على الأقل - شبهة الاستغلال^(١).

ويجب لإبطال المصالحة، أن تكون مخالفة للأحكام الآمرة في قانون العمل^(٢).

(١) لبيب شنب ص ٢٩ وما بعدها - حسن كيره ص ٧١ - عبد الودود يحيى ص ٤٣ - إيهاب إسماعيل ص ٤٧ وما بعدها - وقد ذهب الدكتور جمال زكي ص ٥١ إلى أن نص المادة ٣/٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تطبيق سيء للمبدأ العام لا يمنع تطبيقه على النزول الذي يقع بعد مضي شهر على انتهاء علاقات العمل والقضاء ببطلانه، لأن تفسير النصوص الغامضة يجب أن يكون لمصلحة العامل وقد انتقد الشراح - بحق - ما ذهب إليه استناداً إلى أن النص واضح لا يكتنفه غموض يتطلب تفسيره على هذا النحو (عبد الودود يحيى ص ٤٤ هامش (١) حسن كيره ص ٧٤ هامش (١)).

(٢) وقد صرح السيد رئيس مجلس الشعب حال مناقشة المادة بالمجلس بأن: «هي خاصة بالاتفاق غير المشروع، لأن آخر العبارة ينص على: «متى كانت تخالف أحكام هذا القانون» أي أن هذه المصالحة مخالفة لأحكام القواعد الآمرة، بذلك إذن فهو باطل، وحتى إذا لم تنص على هذه الفقرة ستكون النتيجة بأننا سنصل إليها بحكم القانون.

(مضبطة مجلس الشعب جلسة مساء الاثنين ١٨/١١/٢٠٠٢ ص ٤١).

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض في ظل الفقرة الثالثة من المادة

السادسة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بأن :

(١) «وحيث إن هذا السبب في محله، ذلك أن الاتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل وعماله لا يكون باطلاً إلا أن يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل، وإذا كان الاتفاق بين الشركة والنقابة المطعون عليها والمؤرخ ١٩٥٥/٩/٦ يتضمن التنازل عن العلاوة الدورية لمنحه الأقدمية في المدة من سنة ١٩٥٦ إلى سنة ١٩٥٩ مقابل مزايا منحت للعمال لم تقل النقابة أنه مس حقوقاً قررتها قوانين العمل، وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على أن البند السادس من عقد الصلح المؤرخ ٦ من سبتمبر سنة ١٩٥٦ «ينطوي على تنازل عن جزء من الأجر وهو أمر غير جائز للاتفاق عليه» فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي الأسباب».

(طعن رقم ٦٥ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/٥/١٧)

(٢) «وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك لأن الاتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل والعامل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يكون باطلاً إلا أن يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل وإذا كان الاتفاق الذي انعقد بين الشركة الطاعنة والمطعون ضده والمؤرخ ١٩٦٣/١٠/٢٩ والذي تضمن استبدال أجر ثابت بالعمولة التي كان يتقاضاها المطعون ضده لم يمس حقوقاً قررتها قوانين العمل وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في قضائه على «أن العمولة التي يتقاضاها المطعون ضده جزء من الأجر تعلق به حق المستأنف عليه - المطعون ضده - ولا يجوز المساس به أو الاتفاق على مبلغ أقل منه» فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في

تطبيقه بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي الأسباب الموجهة إلى هذا الشق من الحكم المطعون فيه».

(طعن رقم ٤٣١ لسنة ٣٧ ق جلسة ٢٧ يناير ١٩٧٣)

(٣) «وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أنه لما كان الاتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل والعامل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يكون باطلاً إلا أن يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل، وكان الثابت أن العقد الذي أبرم بين الطاعن والشركة المطعون ضدها بتاريخ ١٩٦٤/٧/١ واستمر نافذاً يحكم العلاقة بينهما إلى أن أقام دعواه في ١٥/١١/١٩٦٧ قد تضمن تحديد أجر مضافاً إليه مبلغ معين يمثل متوسط المنح التي كان يقبضها في الثلاث سنوات السابقة على العمل باللائحة الصادر بها القرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ وبالتنفيذ لأحكامها وبما يجاوز الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً فإن ذلك لا يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل في حكم المادة السادسة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وإنما - إن صح - يتضمن تعديلاً للأجر الذي كان يتقاضاه الطاعن حتى إبرام العقد على أساس من علاقة العمل السارية وقتئذ مما يجوز الاتفاق عليه يستوي في ذلك أن يكون الطرف الآخر في تلك الشركة المندمجة أو خلفها، إلا أن يشوب إرادته إكراه يفسدها أو عيب آخر من عيوبها وهو ما لم يسبق للطاعن أن أثاره أمام محكمة الموضوع، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه لم يخالف النظر سالف البيان فإن النعي عليه بمخالفة القانون أو الخطأ في تطبيقه وتأويله يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٥٣ لسنة ٤١ ق ٢٠/٣/١٩٧٦)

(٤) «تنص المادة ٣/٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن: «يقع باطلاً كل مصالحة أو إبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام

هذا القانون» وإذا كان مفاد إقرار التنازل الصادر من الطاعن - العامل - أن نزوله عن دعواه إنما لينصرف إلى تنازله عما تشتمل عليه هذه الدعوى من حقوق تندرج تحت حكم هذه المادة. وكان الحكم المطعون فيه قد خرج من مدلول الإقرار وجرى في قضائه على اعتبار هذا التنازل تركاً للخصومة لا يمس تلك الحقوق وتحجب بهذا الخطأ عن نظر موضع الدعوى فإنه يكون قد خالف القانون».

(طعن رقم ٤٤٩ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٧٧/٥/٢١)

(٥) «الاتفاق بالصلح أو التنازل بين صاحب العمل والعامل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يكون باطلاً إلا أن يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل، وكان الطاعن ملزماً بأداء مبلغ ثلاثة جنيهاً شهرياً مقابل انتقاله بسيارة الشركة المطعون ضدها من منزله إلى مقر عمله بها ذهاباً وعودة فإن القرار المشار إليه بسبب النعي لا يمس حقوقاً تقررها قوانين العمل في حكم المادة السادسة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩».

(طعن رقم ٧٤٩ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٢٩)



مادة (٦)

«تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، والمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٦) :

«تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون والمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالإنفاذ المؤقت وبلا كفالة. ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها. ويعفي العمال من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور والشكاوى والطلبات التي تعطى لهم أو تقدم منهم بالتطبيق لأحكام هذا القانون».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٧) :

«تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال والعمال المتدرجون، والمستحقون عنهم، ونقابات العمال، طبقاً لأحكام هذا القانون.»

الشرح

٢٤٩- حكمة الإعفاء من الرسوم:

قصد بالإعفاء من الرسوم تيسير سلوك طريق التقاضي على العمال للمطالبة بما يعتقدون أنه حق لهم مراعاة لفقرهم وحاجتهم الملحة إلى مستحقاتهم لاسيما بعد انتهاء عقد العمل، فلو كان العامل مطالباً بسداد الرسوم المستحقة على دعواه، لامتنع الكثير من العمال عن المطالبة بما لهم من حقوق وهو ما ينزل بهم ضرراً كبيراً.

وقد انتقد البعض هذا الإعفاء، لما ذهبوا إليه من أنه يؤدي إلى تشجيع روح المشاحنة والدعوى الكيدية. ولكن هذا النقد مردود بأن المادة أجازت للقاضي

= ويكون نظرها على وجه السرعة، وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاد المؤقت وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها. كما تعفى من رسوم الدمغة المفروضة بالقانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥١ بتقرير رسم دمغة عقود التدرج المهني وصورها الممضاة. (هذه الفقرة مضافة بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٠)».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٥٤):

«تعفى من الرسوم القضائية الدعوى التي يرفعها العمال طبقاً لأحكام هذا القانون. ويكون نظرها على وجه الاستعجال. وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاد المؤقت وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (٤٣):

الدعوى التي ترفع تطبيقاً لأحكام هذا القانون يكون نظرها على وجه الاستعجال، وللقاضي في جميع الأحوال الحكم بالنفاد المؤقت.

في حالة رفض الدعوى أن يحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها - كما سيلي - ومن ثم سيجد من أساء حق التقاضي جزاءه فيما يلزم به من مصاريف.

٢٥٠- المقصود بالرسوم التي يسري عليها الإعفاء:

ذهبت المحكمة الإدارية العليا إلى أن الرسوم القضائية تشمل رسم الدعوى ورسم الصور والشهادات والملخصات وغير ذلك من رسوم الأوراق القضائية والإدارية ورسم التنفيذ وأجر نشر الإعلانات القضائية.

أما مصاريف الدعوى فهي أكثر شمولاً من الرسوم القضائية، فمصاريف الدعوى تشمل الرسوم القضائية والمصاريف الأخرى التي يتحملها الخصوم والالزمة لرفع الدعوى وسيرها حتى صدور الحكم فيها، كأتعاب الخبراء الذين عينوا في القضية ومصاريف الشهود الذين دعوا لسماع شهادتهم فيها ومصاريف انتقال المحكمة في الحالات التي يستلزم الأمر هذا الانتقال ومقابل أتعاب المحاماة.

إذ قضت بأن:

(١) «إن نص المادة ٥٠ من القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ صريح في عدم استحقاق رسوم على الدعاوي التي ترفعها الحكومة، ويبقى بعد ذلك بحث مدلول أو أثر الحكم الصادر في مثل هذه الدعوى بإلزام الحكومة بالمصروفات هل ينطوي على قضاء بالإلزام برسوم الدعوى رغم أنها غير مستحقة قانوناً وبالتالي تمتنع مناقشة هذا الأساس للإلزام عن طريق المعارضة في أمر التقدير بعد أن بات الحكم الصادر به حائزاً لقوة الأمر المقضي أم أن القضاء بالإلزام بالمصروفات لا ينطوي حتماً وبحكم اللزوم على الإلزام فعلاً برسوم الدعوى إذ أن المشرع حين أوجب على المحكمة في قانون المرافعات عند إصدار الحكم الذي تنتهي به الخصومة أن تحكم

من تلقاء نفسها في مصاريف الدعوى لم يقصد بمصاريف الدعوى الرسوم القضائية وحدها إذ تشمل مصاريف الدعوى أتعاب الخبراء الذين عينوا في القضية ومصاريف الشهود الذين دعوا لسماع شهادتهم فيها ومصاريف انتقال المحكمة في الحالات التي يستلزم الأمر هذا الانتقال وأتعاب المحامين والرسوم القضائية وقد درجت المحاكم عند إصدار الحكم الذي تنتهي به الخصومة أن تحكم من تلقاء نفسها في مصاريف الدعوى دون أن تبين مقدارها أو تحدد عناصرها سواء في منطوق الحكم أو في أسبابه تاركة أمر تقديرها إلى رئيس الهيئة التي أصدرت الحكم بأمر على عريضة ومفاد القضاء بالمصروفات دون تحديد عناصرها أن ينصرف الإلزام إلى عناصر المصاريف التي لها وجود قانوني أي المستحقة قانوناً دون ما عداها ومؤدى هذا أنه إذا كانت الدعوى أو الطعن مرفوعاً من الحكومة فإنه لما كانت لا تستحق عنه رسوم قضائية فإن إلزام الحكومة في هذه الحالة بالمصروفات يقتصر على العناصر الأخرى للمصروفات غير الرسوم القضائية التي لا وجود لها قانوناً تبعاً لعدم استحقاقها ولا يمكن أن يحمل حكم المحكمة بالإلزام الحكومة بالمصروفات دون تحديد أو إيضاح على أنه تناول إلزامها بما هو ليس مستحقاً أو واجباً قانوناً وإنما ينبغي أن يحمل على أنه التزام الحكومة بجميع العناصر التي تتألف منها المصروفات ومنها الرسوم إن كان شيء منها مستحقاً قانوناً فالمحكمة في حقيقة الواقع إذا سكتت عن الإيضاح أو الإفصاح إنما تحدد الملزم بالمصاريف بما فيها الرسوم إن كانت هناك مصاريف أو رسوم مستحقة فإن لم يكن هناك شيء منها فالمحكمة لا يمكن أن ترمي بحكمها بالإلزام الحكومة الطاعنة بالمصروفات إلى خلق رسوم لا وجود لها قانوناً تحملها بها على خلاف الواقع والقانون».

(٢) «أحكام هذه الرسوم مقصورة فقط على الرسوم القضائية - مؤدى ذلك: أنها لا تمتد إلى مصاريف الدعوى والطعون وأوامر تقدير هذه المصاريف والتظلم منها - أساس ذلك: أن رسم الدعوى يعتبر عنصراً من مصاريف الدعوى ومصاريف الدعوى أعم من الرسوم لأنها تشمل كافة ما ينفقه الخصوم من نفقات لازمة لرفع الدعوى وسيرها حتى صدور الحكم فيها مثل أتعاب الخبراء ومصاريف الشهود ومصاريف انتقال المحكمة إذا استلزم الأمر ذلك ومقابل أتعاب المحاماة - قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ جاء خلواً من نصوص خاصة بمصروفات الدعوى - مؤدى ذلك: إعمال أحكام قانون المرافعات فيما يتعلق بأوامر تقدير هذه المصاريف وإجراءات التظلم منها - تطبيق».

(المعارضة رقم ١ لسنة ٣٢ القضائية جلسة ١٩٨٦/٤/٥)

غير أن الفقرة الأولى من المادة ٢٣ من قانون الرسوم القضائية بعد أن أجازت أن يعفى من الرسوم القضائية كلها أو بعضها من يثبت عجزه عن دفعها، نصت فقرتها الثالثة على أن يشمل الإعفاء «رسوم الصور والشهادات والملخصات وغير ذلك من رسوم الأوراق القضائية والإدارية ورسوم التنفيذ وأجر نشر الإعلانات القضائية والمصاريف الأخرى التي يتحملها الخصوم. ومفاد ذلك أنها جعلت مفهوم الرسوم القضائية في مجال الإعفاء منها هو ذات مفهوم مصاريف الدعوى، ومن ثم لا مبرر لاختلاف هذا المفهوم في حالة عدم الإعفاء أيضاً

وبهذا الرأي قضت محكمة النقض في بادئ الأمر، إذ ذهبت في حكمها

الصادر بجلسته ١٩٦٦/٢/٨ في الطعن رقم ٢٩٩ لسنة ٣١ ق إلى أن:

«مفاد نص المادة السابعة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن المشرع إنما قصد إعفاء العمال من الرسوم القضائية المفروضة بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ على الدعاوى التي يرفعونها بالمطالبة بحقوقهم المقررة في قانون العمل

في جميع مراحل التقاضي وإذ لم يستلزم المشرع في هذا الإعفاء ما تشترطه المادة ٢٣ من قانون الرسوم القضائية في المواد المدنية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ في حالة الإعفاء السابق على رفع الدعوى من احتمال كسبها فإنه خول المحكمة في حالة رفض الدعوى وتحقيق خسارتها رخصة الحكم على العامل الذي رفعها بالمصروفات كلها أو بعضها حتى يرجع عليه بالرسوم التي قد كان أعفى منها ذلك لأن الإعفاء إنما شرع ليبسر على العامل السبيل للمطالبة بما يعتقده حقاً له. ولا يصح القول بأن هذه المصروفات لا تشمل الرسوم القضائية المعفاة أصلاً لأن المشرع إذ أورد المصروفات في ذات المادة السابعة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي نص فيها على حكم الإعفاء من الرسوم فقد قصد بذلك اتصال المصروفات بهذا الإعفاء لتتصب عليه تحقيقاً للغرض منه ويؤكد ذلك أن مفهوم الإعفاء من الرسوم القضائية لا يقتصر على رسم الدعوى وإنما يشمل طبقاً لما ورد بنص المادة ٣/٢٣ من القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ ونص المادة ٣/٢٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٤٤ «رسم الصور والشهادات والملخصات وغير ذلك من رسوم الأوراق القضائية والإدارية ورسوم التنفيذ وأجر نشر الإعلانات القضائية والمصاريف الأخرى التي يتحملها الخصوم» مما مفاده أن الرسوم القضائية في صدد الإعفاء منها لا يختلف معناها في نظر الشارع عن المعنى الذي قصده من المصروفات القضائية عند الحرمان من الإعفاء».

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٦/٢/٨)

(٢) «النص في المادة ١٣٧ من القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أن: «تعفى من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعاوى التي ترفعها الهيئة المختصة أو المؤمن عليهم أو المستحقون طبقاً لأحكام هذا القانون...» مفاده غل يد المحكمة ومنعها من الحكم بالمصروفات على خاسر الدعوى من الفئات المعفاة سلفاً من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي، فيمتد أثر هذا الإعفاء إلى وقت الحكم في الدعوى أو الطعن برفضه ليحول

دون تطبيق الأصل العام المقرر في المادة ١٨٤ من قانون المرافعات والحكم عليهم بالمصروفات، وكان مفهوم الإعفاء من الرسوم القضائية لا يقتصر على رسم الدعوى وإنما يشمل طبقاً لما ورد بنص المادة ٢٣ من القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ ونص المادة ٣/٢٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٤٤ «رسوم الصور والشهادات والملخصات وغير ذلك من رسوم الأوراق القضائية والإدارية ورسوم التنفيذ وأجر نشر الإعلانات القضائية والمصاريف الأخرى التي يتحملها الخصوم» مما مفاده أن الرسوم القضائية في صدد الإعفاء منها لا يختلف معناها في نظر الشارع عن المعنى الذي قصده من المصروفات وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وألزم الهيئة الطاعنة بالمصروفات شاملة مقابل أتعاب المحاماة فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله بما يستوجب نقضه في هذا الخصوص».

(طعن رقم ٥٦٢ لسنة ٥٦ ق جلسة ١٩٨٧/٣/٢٣ - غير منشور)

إلا أن محكمة النقض قضت بعكس ذلك في حكم لها صادر بتاريخ

١٩٨٦/٢/١٧ في الطعن رقم ١٧٦٣ لسنة ٥٠ ق ذهبت فيه إلى أن:

«لما كانت مصاريف الدعوى لا تقتصر على الرسوم القضائية بل تشمل أيضاً مصاريف وأتعاب الخبراء والشهود وأتعاب المحاماة وغيرها من المصاريف التي يتحملها الخصوم، وكان النص في المادة ١١ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧١ - بإنشاء هيئة عامة باسم بنك ناصر الاجتماعي المعدل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٥ - على أن تعفى الهيئة من جميع أنواع الضرائب والرسوم التي يقع عليها وحدها عبء أدائها بما في ذلك الرسوم القضائية لا يعني أكثر من إعفاء الهيئة من الرسوم القضائية في جميع الأحوال التي يقع عليها وحدها عبء أدائها، ولا يتسع لإعفائها من باقي عناصر المصاريف

المشار إليها فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلزام الهيئة الطاعنة بالمصاريف لا يكون منصرفاً إلى إلزامها بالرسوم غير المستحقة عليها قانوناً بل يكون مقصوراً على العناصر المشار إليها».

وأخيراً: حسمت الهيئة العامة للمواد المدنية والتجارية ومواد الأحوال الشخصية الخلاف السابق في حكمها الصادر بجلسة ٢٠٠٥/٥/١٨ في الطعن رقم ٢٤٨٦ لسنة ٦٤٤ ق «هيئة عامة» وذهبت إلى أنه وإن كان مدلول الرسوم القضائية لا يختلف عن مدلول المصروفات، إلا أنه يتعين فهم أنه حيث يكون هناك نص قانوني يقضي بالإعفاء من الرسوم القضائية لاعتبارات قدرها الشارع فذلك يرشح لأن يكون المقصود بالإعفاء من الرسوم ما هو مستحق فقط للدولة عند رفع الدعوى أو الطعن في الحكم الصادر فيها أما ما ينفقه الخصم الآخر من رسوم أو مصاريف فلا يشمل الإعفاء.

إذ جرى قضاؤها على أن:

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع التقرير الذي تلاه السيد المستشار المقرر/ فؤاد شلبي نائب رئيس المحكمة والمرافعة وبعد المداولة.

حيث إن الوقائع - على ما يبين من الحكم المطعون فيه وسائر الأوراق - تتحصل في أن المطعون ضده أقام الدعوى رقم ٤٧٥ لسنة ١٩٩١ مدني الإسماعيلية الابتدائية ضد الطاعن بصفته بطلب الحكم بإلزامه بضم إعانة التهجير إلى معاشه اعتباراً من ١٨ إبريل ١٩٨٨، وقال بياناً لها إنه كان يعمل لدى شركة النيل العامة لأتوبيس شرق الدلتا وأحيل إلى المعاش المبكر في ٢ من يوليو ١٩٧٩ وكانت تصرف له إعانة التهجير طبقاً للقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ ولما كان يتعين ضم هذه الإعانة إلى المعاش المستحق له اعتباراً من ١٨ أبريل ١٩٨٨ إعمالاً لحكم المادة الرابعة من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ فقد طالب الطاعن بصفته بذلك إلا أنه رفض على سند من أن ذلك النص لا يسري على المحالين إلى المعاش المبكر فتظلم إلى اللجنة المختصة وإذ رفض

تظلمه أقام الدعوى. نذبت المحكمة خبيراً وبعد أن أودع تقريره حكمت للمطعون ضده بطلبه بحكم استأنفه الطاعن بصفته برقم ٥٤ لسنة ١٨٠٠ ق الإسماعيلية، وبتاريخ ١٩ من يناير سنة ١٩٩٤ حكمت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف وألزمت الطاعن بصفته بالمصروفات وعشرين جنيهاً مقابل أتعاب المحاماة. طعن الطاعن بصفته في هذا الحكم بطريق النقض وقدمت النيابة مذكرة ارتأت فيها نقض الحكم المطعون فيه نقضاً جزئياً وإذ عرض الطعن على الدائرة المدنية في غرفة مشورة حددت جلسة لنظره وفيها التزمت النيابة رأيها. وحيث إن الدائرة المدنية قررت بجلسة ٢٥ من مايو سنة ٢٠٠٣ إحالة الطعن إلى الهيئة العامة للمواد المدنية والتجارية والأحوال الشخصية للفصل فيه عملاً بنص الفقرة الثانية من المادة الرابعة من قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ وذلك إزاء اختلاف أحكام محكمة النقض في شأن مفهوم الإعفاء من الرسوم القضائية المنصوص عليها في المادة ١٣٧ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والتي تنص على أن: «تعفى من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعاوى التي ترفعها الهيئة المختصة أو المؤمن عليهم أو المستحقون طبقاً لأحكام هذا القانون....» إذ اتجهت بعض الأحكام إلى أن الإعفاء مقصور على الرسوم القضائية دون المصروفات الأخرى التي يحكمها الأصل العام المنصوص عليه في المادة ١٨٤ من قانون المرافعات، بينما ارتأت أحكام أخرى أن الإعفاء يغل يد المحكمة ويمنعها من الحكم بأي مصاريف عند خسران الدعوى خلافاً للأصل العام المقرر في المادة ١٨٤ من قانون المرافعات. وإذ حددت الهيئة جلسة لنظر الطعن وقدمت النيابة مذكرة عدلت فيها عن رأيها السابق وارتأت رفض الطعن. ومن حيث إنه وإن كان مدلول الرسوم القضائية لا يختلف عن مدلول المصروفات القضائية في اشتمال كل منهما على رسم الدعوى ورسوم الصور والشهادات والملصقات والأوراق القضائية والإدارية وأجر نشر الإعلانات

والمصاريف الأخرى كأمين الخبير وبذل سفر الشهود وغيرها مما كان لازماً لتحقيق الدعوى أو اتخاذ إجراءات تحفظية أثناء سيرها وأتعاب المحاماة، إلا أنه يتعين فهم أنه حيث يكون هناك نص قانوني يقضي بالإعفاء من الرسوم القضائية لاعتبارات قدرها الشارع إما لتيسير السبيل للمطالبة بما يعتقد أنه حق كإعفاء العامل من مصروفات الدعوى العمالية التي يرفعها وإما تقديرًا من الدولة لرفع العبء عن بعض الجهات أو الهيئات كبنك ناصر الاجتماعي، وكما هو وارد في المادة ١٣٧ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فذلك يرشح لأن يكون المقصود بالإعفاء من الرسوم ما هو مستحق فقط للدولة عند رفع الدعوى أو الطعن في الحكم الصادر فيها باعتبار أن الرسم مبلغ من النقود تحصله الدولة جبراً من شخص معين مقابل خدمة تؤديها له السلطة العامة، أما ما ينفقه الخصم الآخر من رسوم أو مصاريف فإنه إن كسب الدعوى فلا يصح خلافاً للمادة ١٨٤ من قانون المرافعات إلزامه بالمصروفات بمعنى أن من خسر الدعوى عليه أن يتحمل المصاريف التي أنفقها الخصم الذي كسبها وأساس إلزام من خسر الدعوى بالمصاريف أن الخصومة كوسيلة قانونية لحماية الحق يجب ألا يؤدي استخدامها من قبل صاحب الحق إلى إنقاص حقه بمقدار ما تحمله من نفقات في سبيل حمايته، أي لا ينبغي أن يكون طلب الحق سبباً للغرم والخسران، وذلك ما لم ينص القانون صراحة على أن الإعفاء من الرسوم يدخل فيه ما توجبه المادة ١٨٤ من قانون المرافعات على خاسر الدعوى. لما كان ذلك، وكانت بعض أحكام محكمة النقض قد ذهبت إلى أن النص على الإعفاء من الرسوم القضائية يغل يد المحكمة ويمنعها من الحكم بالمصروفات - على خاسر الدعوى المعفي من الرسوم - وذلك بالمخالفة للأصل العام المقرر في المادة ١٨٤ من قانون المرافعات، فقد رأت الهيئة بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة الرابعة من قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ العدول عن هذا الرأي واعتبار النص على

الإعفاء من الرسوم القضائية قاصراً نطاقه على ما هو مستحق فقط للدولة أما ما ينفقه الخصم الذي كسب الدعوى من رسوم أو مصاريف فإن خاسر الدعوى يلتزم بها عملاً بالمادة ١٨٤ من قانون المرافعات وذلك ما لم ينص القانون صراحة على أن الإعفاء من الرسوم يشمل المصاريف المنصوص عليها في المادة المشار إليها.

ومن حيث إن الطعن استوفى أوضاعه الشكلية.

وحيث إن الطعن أقيم على سببين ينعي الطاعن بصفته بالأول منهما على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه إذ أيد قضاء الحكم الابتدائي بأحقية المطعون ضده في ضم إعانة التهجير المقررة بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ إلى معاشه مع أن شرط استحقاق ضمها أن يكون صاحب المعاش وفقاً للفقرة الأولى من المادة ١٨ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ سنة ١٩٧٥ قد أحيل إلى المعاش في سن الستين أو سن التقاعد والثابت أن المطعون ضده أحيل إلى المعاش المبكر بناء على طلبه اعتباراً من ١٨ إبريل سنة ١٩٨٨ ومن ثم لا يتوافر فيه شرط الاستحقاق مما يعيب الحكم ويستوجب نقضه.

وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كان النص في المادة الرابعة من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ في شأن ضم إعانة التهجير إلى المرتب والمعاش على أن: «يتبع في شأن أصحاب المعاشات الذين انتهت خدمتهم قبل تاريخ العمل بهذا القانون من الفئات التي تخضع لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه ما يأتي:

(١) من يتقاضى منهم الإعانة المشار إليها حتى تاريخ العمل بهذا القانون، يعاد حساب الإعانة المستحقة له بالنسب والحدود المنصوص عليها في القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه، وعلى أساس معاش الأجر الأساسي المستحق له والزيادات التي أضيفت إليه حتى ١٩٨٧/٦/٣٠

(٢) من أوقف صرف الإعانة المشار إليها بالنسبة له يمنح إعانة وفقاً للأحكام المنصوص عليها في البند السابق وتعتبر الإعانة المنصوص عليها في هذه المادة جزءاً من المعاش وتسري في شأنها جميع أحكامه».

يدل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - على أن المشرع لم يقصر هذا الحق على بعض أصحاب المعاشات وإنما أطلقه على كل صاحب معاش خاضع لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ بشأن منح إعانات للعاملين المدنيين بسيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة وسواء كانوا يقومون بصرف هذه الإعانة وقت صدور القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ المشار إليه أو توقف صرفها بالنسبة لهم وتعتبر هذه الإعانة جزءاً من المعاش اعتباراً من ١٨ إبريل سنة ١٩٨٨ تاريخ العمل بأحكام هذا القانون أياً كان سبب الإحالة إلى المعاش وإذ جاء النص عاماً مطلقاً فلا وجه لقصر سريانه على المحالين إلى المعاش لبلوغهم سن التقاعد أو سن الستين لما في ذلك من تقييد لمطلقه وتخصيص لعمومه بغير مخصص وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر، فإنه يكون قد أعمل صحيح القانون ويضحي النعي عليه بصدد ذلك على غير أساس.

وحيث إن الطاعن بصفته ينعي بالسبب الثاني على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون إذ ألزمه بمصروفات التقاضي وأتعاب المحاماة حال أن الهيئة معفاة من الرسوم بموجب قانون إنشائها رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وحيث إن هذا النعي غير سديد، ذلك أنه لما كانت الهيئة العامة قد انتهت - وعلى ما سلف - إلى أن وجود نص قانوني يقضي بالإعفاء من الرسوم القضائية لاعتبارات قدرها الشارع لتيسير السبيل للمطالبة القضائية أو لرفع العبء عن خصم أو جهة ما، إنما يقتصر أثر هذا الإعفاء على ما هو مستحق فقط من رسوم للدولة عند رفع الدعوى أو الطعن في الحكم الصادر فيها، أما ما ينفقه الخصم الآخر الذي كسب الدعوى من رسوم أو مصاريف فإنه يلزم إعمال المادة ١٨٤ من قانون المرافعات بشأنها بمعنى أن من خسر الدعوى - وهو من

رفعها أو دفعها بغير حق - عليه أن يتحمل ما الجأ هو فيه خصمه على دفعه، أي عليه أن يتحمل هذه المصروفات والتي يدخل ضمنها مقابل أتعاب المحاماة ذلك مادام القانون لم ينص صراحة على أن الإعفاء يشمل المصاريف المنصوص عليها في المادة ١٨٤ من قانون المرافعات. لما كان ذلك، وكانت الهيئة الطاعنة قد خسرت الدعوى أمام محكمة ثانية درجة وخلا قانون إنشائها من النص على إعفائها من مصاريف الدعاوى المستحقة وفقاً للمادة ١٨٤ من قانون المرافعات، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلزامها بمصروفات استئنافها شاملة مقابل أتعاب المحاماة - دون المصروفات أمام محكمة أول درجة والتي قضى حكمها بالإعفاء منها ولم يكن هذا القضاء محل نعي بالاستئناف بما يجعله حائزاً لقوة الأمر المقضي - فإن الحكم المطعون فيه لا يكون قد خالف القانون ويضحى النعي عليه بصدد ذلك على غير أساس.

ولما تقدم يتعين رفض الطعن.

لذلك

رفضت الهيئة الطعن وألزمت الطاعن بصفته المصروفات ومبلغ مائتي جنيه ومقابل أتعاب المحاماة.

ومفهوم الحكم السابق أن الإعفاء لا يسري على مقابل أتعاب المحاماة. ولا ينسحب الإعفاء على الإنذارات على يد محضر التي يرسلها العامل لصاحب العمل لأنها سابقة على مرحلة التقاضي والنص صريح في ربط الإعفاء بالدعاوى، فلا تشمل إذن الإنذارات^(١).

ولا يقتصر الإعفاء على الدعاوى المدنية فحسب بل يشمل كذلك الدعاوى الجنائية والدعاوى التي ترفع أمام القضاء الإداري، لأن النص مطلق ولا محل لتخصيصه بغير مخصص^(٢).

(١) علي عوض حسن ص ٧١.

(٢) علي عوض حسن ص ٧١.

٢٥١- سريان الإعفاء على كافة مراحل التقاضي :

يسري الإعفاء - طبقاً لصريح النص - على كافة مراحل التقاضي، أي أمام محكمة أول درجة ومحكمة ثاني درجة، ومحكمة النقض، وعند التماس إعادة النظر.

وهذا الحكم هو ما كان مقرراً في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ عملاً بالفقرة الأولى من المادة السابعة.

أما في ظل المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فكانت المادة ٥٤ منه تقتصر الإعفاء على «الدعاوى التي يرفعها العمال طبقاً لأحكام هذا القانون»، ومفهوم ذلك أن الإعفاء كان قاصراً على الدعاوى التي ترفع ابتداء أمام محكمة الدرجة الأولى، ولا يسري على مراحل التقاضي الأخرى.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٧/١٢/١٩٥٦ في الطعن رقم ٣٧٨ لسنة ٢٣ ق بأن :

«الإعفاء من الرسوم القضائية المنصوص عليها في المادة ٥٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الصادر في شأن عقد العمل الفردي - مقصور على الدعاوى التي يرفعها العمال ابتداء أمام محاكم الدرجة الأولى، فمتى أصدر القضاء الابتدائي حكمه في الدعاوى التي يرفعها العامل طبقاً لأحكام ذلك القانون فإن الطعن في هذا الحكم يصبح مستحقاً للرسوم القضائية المفروضة على مراحل التقاضي التالية. ولا يصح القول بسحب الإعفاء من الرسوم القضائية على هذه المراحل قياساً على مرحلة التقاضي الابتدائية لأن هذا الإعفاء هو استثناء من الأصل المقرر في قانون الرسوم القضائية فلا يقبل التوسع في بسط نطاقه على غير ما شرع له هذا الاستثناء».

٢٥٢- لا يجوز لمحكمة الطعن أن تسوئ مركز الطاعن بإلزامه مصاريف

الدعوى إذا كان قد أعفي منها :

وهذه القاعدة ليست إلا إحدى صور القاعدة الأصولية التي تقضي بأنه لا يجوز أن يضار الطاعن بطعنه، والمستفادة من نص المادة ٢١٨/١ مرافعات.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٢/٢/٢٢ في الطعن رقم ٢٠٤

لسنة ٤٦ ق (غير منشور) بأن :

«الاستئناف ينقل الدعوى إلى محكمة الدرجة الثانية بحالتها التي كانت عليها قبل صدور الحكم المستأنف بالنسبة لما رفع عنه الاستئناف فقط مما لا يجوز معه لهذه المحكمة أن تتعرض للفصل في أمر غير معروض عليها أو أن تسوئ مركز المستأنف بالاستئناف الذي قام برفعه ولذا لا يجوز لمحكمة الدرجة الثانية - في استئناف مرفوع من الطاعن المحكوم عليه وحده - أن تلزمه بمصروفات الدعوى أمام محكمة الدرجة الأولى وقد أعفاه الحكم المستأنف منها لما في ذلك من إخلال بهذه القاعدة».

٢٥٣- هل يسري الإعفاء على كفالة الطعن بالنقض؟

تنص المادة ٢٥٤ مرافعات (الواردة بالفصل الخاص بالنقض) على أنه: «يجب على الطاعن أن يودع خزانة المحكمة التي تقدم إليها صحيفة الطعن على سبيل الكفالة مبلغ مائة وخمسة وعشرين جنيهاً إذا كان الحكم المطعون فيه صادراً من محكمة استئناف أو خمسة وسبعين جنيهاً إذا كان صادراً من محكمة ابتدائية أو جزئية.

ويكفي إيداع أمانة واحدة في حالة تعدد الطاعنين إذا أقاموا طعنهم بصحيفة واحدة ولو اختلفت أسباب الطعن.

ولا يقبل قلم الكتاب صحيفة الطعن إذا لم تصحب بما يثبت هذا الإيداع ويعفى من أداء الكفالة من يعفى من أداء الرسوم». وقد ذهبت محكمة النقض إلى أن الإعفاء المنصوص عليه في المادة لا يشمل الأمانة سائلة الذكر.

إذ قُضت بتاريخ ١٣/١٢/١٩٦١ في الطعن رقم ٣٧٨ لسنة ٢٣ ق بأن:

«أوجب القانون في حالات الطعن بالنقض إجراء جوهرياً لازماً هو إيداع الكفالة خزانة المحكمة على أن يكون الإيداع قبل توثيق تقرير الطعن أو خلال الأجل المقرر له ولا يعفى من هذا الإيداع إلا الدولة ومن يعفون من الرسوم القضائية (م ٤٣٠ مرافعات و ٨ من القانون ٥٧ سنة ١٩٥٩) ويترتب البطلان على إغفال هذا الإيداع ولكل ذي مصلحة أن يتمسك به وللمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها ولا يغير من ذلك أن تكون المادة السابعة من قانون العمل الموحد رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ قد نصت على أن تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال والعمال المتدرجون والمستحقون عنهم ونقابات العمال لأن هذا الإعفاء قاصر على الدعاوى التي ترفع طبقاً لأحكام هذا القانون».

وهذا الحكم - في رأينا - محل نظر لأن الطعن بالنقض إذا كان وارداً على حكم صادر في نزاع ناشئ عن أحكام قانون العمل، فإن الطعن يضحى مرفوعاً عن منازعة تخضع لأحكام قانون العمل، وهي معفاة من الرسوم طبقاً لنص المادة السادسة (المقابلة للمادة السابعة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي)، وإذ كانت المادة ٣٥٤ مرافعات نصت على أن يعفى من أداء الكفالة من يعفى من أداء الرسوم فإن الإعفاء يمتد إلى هذه الكفالة في الدعاوى المرفوعة طبقاً لأحكام قانون العمل.

٢٥٤- سريان الإعفاء على كفالة الطعن بالاستئناف المنصوص عليها

بالمادة ٢٢١ مرافعات:

نصت المادة ٢٢١ مرافعات (معدلة بالقانونين رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٢، رقم ١٨ لسنة ١٩٩٩) على أن: «يجوز استئناف الأحكام الصادرة بصفة انتهائية من محاكم الدرجة الأولى بسبب مخالفة قواعد الاختصاص المتعلقة بالنظام العام، أو وقوع بطلان في الحكم، أو بطلان في الإجراءات أثر في الحكم. وعلى المستأنف في هذه الأحوال أن يودع خزانة المحكمة الاستئنافية عند تقديم الاستئناف على سبيل الكفالة خمسين جنيهاً. ويكفي إيداع أمانة واحدة في حالة تعدد الطاعنين إذا أقاموا طعنهم بصحيفة واحدة ولو اختلفت أسباب الطعن ويعفى من إيداع الكفالة من أعفى من أداء الرسوم القضائية. ولا يقبل قلم الكتاب صحيفة الطعن إذا لم تصحب بما يثبت هذا الإيداع. وتصادر الكفالة بقوة القانون متى حكم بعدم جواز الاستئناف لعدم مخالفة قواعد الاختصاص أو لانتفاء البطلان. ومن ثم فإن الاستئناف المرفوع من الطوائف المذكورة بالمادة يعفى من هذه الكفالة.

٢٥٥- المستفيدون من الإعفاء:

يفيد من الإعفاء العمال والصبية المتدرجون وعمال التلمذة ممن يخضعون لأحكام قانون العمل، كما يفيد منه المستحقون عنهم كورثتهم بعد وفاتهم. أما الطوائف المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل، كعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، فلا يفيدون من هذا الإعفاء وتسري عليهم القواعد العامة المنصوص عليها في قانون المرافعات^(١).

(١) وحال مناقشة مشروع القانون بمجلس الشعب اقترح السيد العضو محمد إسماعيل خليل الددع حذف عبارة «العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية»، =

ولا يسري الإعفاء على أصحاب الأعمال. كما لا يسري على نقابات العمال، بعكس الحال في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فقد كانت تفيد من الإعفاء، وكان هذا الإعفاء محل نقد لأن الحكمة من الإعفاء وهي التيسير على العمال ومراعاة فقرهم تعتبر منتفية بالنسبة للنقابات^(١).

٢٥٦- يجب أن تتعلق المنازعة بأحكام قانون العمل :

يشترط لسريان الإعفاء أن تكون المنازعة متعلقة بأحكام قانون العمل أو القوانين المكملة له.

فلا يسري الإعفاء إذا كانت الدعوى تتعلق بأحكام قانون آخر. وإذا انتهت المحكمة في الدعوى المرفوعة أمامها إلى نفي العلاقة العمالية بين المدعي والمدعى عليه، وبالتالي إلى عدم انطباق قانون العمل، فلا يسري الإعفاء في حق المدعي، كما لو طالب شخص آخر بأجره تأسيساً على وجود علاقة عمل بينهما وانتهت المحكمة إلى انتفاء هذه العلاقة بينهما.

= وذلك على أساس أننا هنا أمام قانون الطفل وأمام اتفاقيات دولية تحارب عمالة الأطفال، وكوننا نصفها في القانون فكأننا نقن عمالة الأطفال فهذا لا يجوز، وأين عمال التلمذة الصناعية هؤلاء؟! لا يوجد عمال تلمذة صناعية، وبهذا فإننا نخالف قانون الطفل الذي وضعناه ونخالف الاتفاقيات الدولية التي تحارب عمالة الأطفال، ونطالب بإلغائها إذا كانت موجودة فعلاً».

إلا أن المجلس لم يوافق على هذا الاقتراح.

(مضبطة مجلس الشعب الجلسة السادسة ظهر يوم الثلاثاء ١٩ نوفمبر سنة ٢٠٠٢ مضبطة مجلس الشعب - الجلسة السادسة ص ١٠، ١٢ وما بعدها).

(١) إنما يلاحظ أن القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) بإصدار قانون النقابات العمالية نص في المادة ٥٦ منه على أن: «تعفى الدعاوى التي ترفعها المنظمات النقابية أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون من الرسوم القضائية ورسوم الدفعة في كافة مراحل التقاضي».

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «... ولا يغير من ذلك أن تكون المادة السابعة من قانون العمل الموحد رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ قد نصت على أن: «تغفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال والعمال والمتدرجون والمستحقون عنهم ونقابات العمال» لأن هذا الإعفاء قاصر على الدعاوى التي ترفع طبقاً لأحكام هذا القانون».

(طعن رقم ٣٣٨ لسنة ٢٣ ق جلسة ١٩٦١/١٢/١٣)

(٢) «لما كان الثابت أن القرارين المطعون فيهما وإن قضيا في منطوقهما بعدم الاختصاص الولائي إلا أن الهيئة «هيئة التحكيم» واجهت جميع عناصر النزاع وانتهت في قضائها إلى نفي علاقة العمل التي كانت المدار الرئيسي للنزاع الثائر بين الطرفين وبالتالي عدم انطباق قانون العمل، لما كان ذلك وكان القراران المطعون فيهما قد طبقا القاعدة العامة المقررة في قانون المرافعات وألزما خاسر الدعوى بمصروفاتهما فإنهما لا يكونان قد خالفا القانون».

(طعن رقم ٤١٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧٢/١٢/٢)

٢٥٧- سريان الإعفاء دون طلب:

الإعفاء من الرسوم وجوبي بنص القانون، فلا يلزم للحصول عليه تقديم طلب إلى اللجنة المنصوص عليها في القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ (المعدل) الخاص بالرسوم القضائية، ويتعين على قلم الكتاب قيد صحيفة الدعوى دون رسوم بمجرد تقديمها إليه.

٢٥٨- جواز الحكم على المدعي بالمصروفات كلها أو بعضها في حالة رفض

الدعوى:

أجاز النص للقاضي في حالة رفض الدعوى، الحكم على المدعي بالمصروفات كلها أو بعضها، والعلة في هذا الحكم إن الإعفاء من الرسوم إنما

شرع ليبسر على العامل السبيل للمطالبة بما يعتقد حقا له، فإذا ما ثبت كيدية دعواه وانعدم حقه فيما طلبه بها لم يكن جديراً بالإعفاء^(١).

ويلاحظ أن الأصل هو إعفاء المدعي من الرسوم، وأن إلزام المدعي المصاريف كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى أمر جوازي للمحكمة ويخضع لتقديرها، ويجب أن تنص في حكمها على هذا الإلزام إذا ارتأت القضاء به^(٢).

وفي هذه الحالة يجب على قلم الكتاب الرجوع على المدعي بما قضى به عليه من رسوم.

وقد قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٨٦/١١/٢ في الطعن رقم ٢٠٨٦ لسنة ٥٠هـ بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أن المادة السابعة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل إذ نصت على أن: «تغفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال.. طبقاً لأحكام هذا القانون.. وللمحكمة في جميع الأحوال الحكم.. ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها»، فقد دلت على أن المشرع أراد بذلك أن يعطي المحكمة - عند رفض الدعوى - رخصة الحكم على العامل

(١) وفي هذا قرر السيد/ ممتاز نصار دفاعاً عن النص حال مناقشة القانون الملغى بمجلس الشعب «إن الأمر جوازي متروك لاختيار القاضي. وبالتالي فإن النص سليم ويعطي الحرية للقاضي إذا ما رأى أن هناك تعنتاً من العامل فيجوز له أن يحكم عليه بجزاء، ولكن إذا رأى عدم وجود مثل هذا التعنت أو التعسف فلن يلزمه بشيء».

(مضبطة المجلس الجلسة ٧ من ١٩٨١/٦/٢٢ ص ٨).

(٢) كامل بدوي ص ٤٤٢ وما بعدها.

الذي رفعها بالمصروفات كلها أو بعضها حتى يرجع عليه بالرسوم التي كان قد ألقى منها، لأن الإلقاء إنما شرع ليعسر على العامل السبيل للمطالبة بما يعتقده حقاً له حيث خول المحكمة في حالة رفض دعوى العامل تقدير دواعي المطالبة بها وموقف العامل منها وحرمانه من الإلقاء وذلك باستعمال الرخصة الممنوحة لها والحكم عليه بالمصروفات كلها أو بعضها، وإذا كان هذا الأمر متروكاً لمحكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية، فإنه لا يقبل النعي على حكمها إن هي استعملت هذه الرخصة».

٢٥٩- إعفاء العامل من رسم الدمغة:

نصت الفقرة الأخيرة من المادة على إعفاء العامل من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام قانون العمل.

ومن أمثلة ذلك، شهادة القيد التي تمنح للعامل المتعطل ويبحث عن عمل أفضل أو المستجد في ميدان العمل (مواد من ١٢ - ١٥)، وشهادة نهاية الخدمة وشهادة الخبرة (م ١٣٠) والصور والمستخرجات والشكاوى التي يقدمها العمال لمكاتب العمل أو لأي جهة حكومية وكذا الطلبات المقدمة منهم مادامت متعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل^(١).

وكان القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) يستعمل لفظ «ضريبة»، وقد أصاب القانون الجديد في استعمال لفظ «رسم» لأن الرسم يؤدي مقابل خدمة، بينما ما يحصل كدمغة هو ضريبة لصالح مصلحة الضرائب^(٢).

(١) علي عوض حسن ص ٧٤.

(٢) وأثناء مناقشة المادة ٦ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) بمجلس الشعب دار حوار حول استعمال أي من اللفظين، فكان رئيس المجلس يرى أنه من الأصوب استعمال لفظ (رسم) وهو الوارد بالمشروع لأن محل الإعفاء =

والإعفاء لا يشمل دمغة المحاماة التي توضع على صحف الدعاوى لأنها ليست من ضمن ضريبة الدمغة التي أشار إليها النص.

وكانت الفقرة الثانية من المادة السابعة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي (المضافة بالقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٠) تقصر الإعفاء على (رسوم الدمغة) المفروضة على عقود التدرج المهني وصورها الممضاة فقط.

٢٦٠- جواز الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة في جميع الأحوال:

الأصل أنه لا يجوز تنفيذ الأحكام جبراً ما دام الطعن فيها بالاستئناف جائزاً إلا إذا كان النفاذ المعجل منصوصاً عليه في القانون أو مأموراً به في الحكم. ومع ذلك يجوز بمقتضاها اتخاذ الإجراءات التحفظية (م ٢٨٧ مرافعات). وقد أوردت المواد من ٢٨٨ - ٢٩٠ مرافعات الحالات التي تكون فيها الأحكام نافذة معجلاً وجوباً أو جوازاً.

إلا أن النص خرج على هذه القاعدة وأجاز للمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولو كان لا يندرج ضمن الحالات المنصوص عليها في المواد سالفة الذكر. والحكمة من ذلك تيسير حصول العمال على حقوقهم بسرعة، فقد تكون هذه الحقوق هي كل مورد رزقهم بعد الفترة التي استدام فيها النزاع حتى صدور الحكم.

= «مقابل خدمة مثل الشهادات والصور والشكاوى والطلبات وبالتالي فهو رسم مقابل خدمة تؤدي»، وقد عارض في ذلك العضو حنا ناروز، وقد أيده العضو ممتاز نصار بقوله إنه يعتقد «أن قانون الدمغة اسمه قانون ضريبة الدمغة»، وقد أعرب مقرر القانون أن مندوب الحكومة ومستشار وزارة المالية لشئون ضرائب الدمغة، هو الذي طلب استعمال لفظ (ضريبة) أثناء عرض مشروع القانون على اللجنة.

(مضبطة المجلس الجلسة ٧٠ بتاريخ ١٩٨١/٦/٢٢ ص ٦ وما بعدها).

ولما كان الحكم بالنفاذ جوازياً للمحكمة، فلها أن تمتنع عنه إذا كان يخشى من تنفيذ الحكم وقوع ضرر جسيم يتعذر تداركه.

فضلاً عن أنه ليس للمحكوم عليه أن يتضرر من الرخصة التي خولها النص للقاضي، ذلك أن له أن يطلب من المحكمة الاستئنافية أن تأمر بوقف النفاذ المعجل إذا كان يخشى منه وقوع ضرر جسيم متى رأت أن أسباب الطعن في الحكم يرجع معها إلغاؤه (م ٢٩٢ مرافعات)^(١).

٢٦١- النص في بعض التشريعات السابقة على نظر الدعوى على وجه السرعة:

كانت المادة ٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) تنص على أن يكون نظر الدعوى (على وجه السرعة) وكانت المادة ٥٤ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تنص على أن يكون نظر الدعوى (على وجه الاستعجال) وعلى ذلك نصت أيضاً المادة ٤٣ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤. وعبارة (على وجه السرعة)، مرادفة لعبارة (على وجه الاستعجال) إلا أنها تختلف عن (الصفة المستعجلة) التي تنظر بها بعض الدعاوى. فالمنازعات التي يوجب القانون نظرها على وجه السرعة ^{٢٢٢} ^{٢٢٢} ^{٢٢٢} هي منازعات موضوعية ترفع إلى المحكمة المختصة بحسب القواعد العامة لتصدر فيها حكماً موضوعياً أما المواد المستعجلة ^{٢٢٢} ^{٢٢٢} ^{٢٢٢} فهي منازعات في طلبات وقتية ترفع إلى المحكمة المستعجلة أو إلى محكمة الموضوع بطريق التبعية

(١) وكان مشروع المادة كما ورد من الحكومة وأقرته اللجنة المشتركة، وكذا القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) يستهل عبارة «بالنفاذ المعجل وبلا كفالة» إلا أن هذه العبارة عدلت حال مناقشة المادة بمجلس الشعب إلى «بالنفاذ المعجل وبلا كفالة». مضبطة مجلس الشعب ظهر الجلسة السادسة الاثنين ١٩ نوفمبر سنة ٢٠٠٢ ص (١٣).

عملاً بالمادة ٤٥ مرافعات لتصدر فيها حكماً وقتياً تكون له حجية مؤقتة ولا يجمع بينهما إلا ما يوجبه القانون من إنجازهما والفصل فيهما بغير إبطاء.

وكان قانون المرافعات السابق قبل تعديله بمقتضى القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٢ ينص على وجوب عرض الدعاوى التي يفصل فيها على وجه السرعة مباشرة على المحكمة الكاملة في المحاكم الابتدائية دون عرضها على قاضي التحضير (م١١٨)، ويمنع الطعن بالمعارضة في الحكم الصادر فيها (م٣٨٦) ويجعل ميعاد استئنافه عشرة أيام أياً كانت المحكمة التي أصدرت الحكم (م٤٠٢)، ويوجب رفع الاستئناف بتكليف بالحضور عملاً بالمادة ٤٠٥، ويوجب إيداع مسودة الحكم المشتملة على أسبابه في ميعاد قصير يختلف عن الميعاد المقرر بالنسبة للأحكام الصادرة في المواد الأخرى (م٣٤٦)، ويكتفي بالنسبة لصحف الدعاوى التي يوجب القانون الفصل فيها على وجه السرعة بأن يبين المدعي فيها موضوعها وطلباته بالإيجاز دون حاجة إلى ذكر وقائع الدعوى وأدلتها وأسانيد المطلوب وذلك عملاً بالمادة ٧١.

إلا أن المشرع ألغى بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٢ كل تفرقة بين الدعاوى التي تنظر على الوجه المعتاد وتلك التي تنظر على وجه السرعة، ولم يعد المقصود من هذا التعبير إلا مجرد حث المحكمة على إنجاز الدعوى بسرعة^(١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «.... وكان المقرر في قضاء هذه المحكمة أن المادة ١٢ من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وإن نصت على الفصل في المنازعات المتعلقة به على وجه الاستعجال إلا أن هذه العبارة ليست إلا مرادفاً لعبارة «على وجه السرعة» التي نص عليها قانون

(١) راجع مؤلفنا أحكام الإيجاز في قانون الإصلاح الزراعي الطبعة العاشرة سنة ١٩٩٨ ص ٤٤١ وما بعدها.

المرافعات السابق في المادة ١١٨ المعدلة بالقانون ١٠٠ لسنة ١٩٦٢ على أنه تسري على الدعاوى التي يوجب قانون المرافعات أو غيره من القوانين الفصل فيها على وجه السرعة القواعد العامة بشأن مواعيد الطعن في الحكم الصادر فيها، بما مفاده أن هاتين العبارتين «على وجه السرعة وعلى وجه الاستعجال» لا تجعل من الأحكام الصادرة في هذه الدعاوى من قبيل الأحكام الصادرة في مواد مستعجلة بحيث يجوز استئنافها أياً ما كانت المحكمة التي أصدرتها أو قيمتها على مقتضى نص المادة ٢٢٠ من قانون المرافعات الحالي، وإنما المقصود بذلك مجرد حث المحاكم على سرعة الفصل في هذه المنازعات وتظل تحكمها القواعد العامة بصدد الطعن في الأحكام الصادرة فيها ... إلخ».

(طعن رقم ٩٤٨ لسنة ٤٧ ق - جلسة ١٩٨٢/٥/٣٠ - غير منشور)

(٢) «ما نصت عليه المادة ١٢٠ من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ من نظر المنازعات المتعلقة به على وجه الاستعجال لا يعدو أن يكون حثاً للمحكمة على نظر هذه المنازعات على وجه السرعة، لما كان ذلك فإن ميعاد استئناف الحكم الصادر في دعوى المطعون ضدهما يكون أربعين يوماً طبقاً للفقرة الأولى من المادة ٢٢٧ من قانون المرافعات».

(طعن رقم ١٧٦ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٣/٦/١٣ - غير منشور)

أما القانون الجديد ومن قبله القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فقد أسقطا عبارة (على وجه السرعة) من نص المادة وهذا الحذف لا يغير من المعنى شيئاً لأن مدلول هذه العبارة قد أصبح الآن قاصراً على حث المحكمة على إنجاز الدعوى بسرعة على نحو ما أوضحناه.

٢٦٢- سريان الإعفاء وشمول الحكم بالنفذ المعجل وبلا كفالة على الدعاوى المرفوعة من العاملين بشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام:

لم يتضمن القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام، أو القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ السابق عليه ثمة نص يتعلق بالرسوم القضائية، كما خلا القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣ بإصدار قانون في شأن هيئات القطاع العام وشركاته من مثل هذا النص، وإنما اقتصر على النص في المادة ١٦ منه على أن يسري على العاملين في هيئات القطاع العام قانون نظام العاملين في القطاع العام الصادر به القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

ولما كان القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ قد نص في مادته الأولى على أن: «تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام، وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون»، وقد خلصنا في شرح المادة الثالثة من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إلى أنه بعد تعديل هذه المادة بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٢ أصبح قانون العمل سارياً على العاملين في شركات القطاع العام عند عدم وجود نص في القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨. ومن ثم فإن نص المادة السادسة من قانون العمل يسري بشأن رسوم الدعاوى التي يرفعها العاملون بشركات القطاع العام، وذلك سواء كان الحق المطالب به طبقاً لقانون نظام العاملين بالقطاع العام، أو طبقاً لأحد القوانين المكملة له طالما يسري على هؤلاء العاملين، ومثل ذلك القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ الخاص بتصحيح أوضاع العاملين بالدولة والقطاع العام.

كما أكد ذلك نص المادة الثالثة من قانون العمل الجديد التي تجرى على أن يعتبر هذا القانون، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥٠) من هذا القانون.

وعلى هذا الرأي سارت أحكام القضاء:

(استئناف طنطا (مأمورية بنها) في ١٩٨٤/٥/٢٣ - الاستئناف رقم ٥١٢ س١٦ ق - ١٩٨٤/١/١٨ - الاستئناف رقم ٦٩ س١٦ ق - استئناف الإسماعيلية في ١٩٨٣/٣/٩ - الاستئناف رقم ٧٥ س٧ ق - شمال القاهرة الابتدائية في ١٩٨٢/١٢/٣٠ - الدعوى ٩٣٥ لسنة ١٩٨١، ١٩٨٠/١١/١٨ - الدعوى ٥٤ لسنة ١٩٨٠ - الاسكندرية الابتدائية في ١٩٨٠/٦/٢٨ - الدعوى ٣٨ لسنة ١٩٧٨، ١٩٨٠/٣/٢٩ - الدعوى ٦ لسنة ١٩٨٠).

ولذات الأسباب السابقة يسري حكم شمول الأحكام بالنفاذ المؤقت بلا كفالة المنصوص عله بالمادة السادسة، على الأحكام الصادرة في الدعاوى الخاصة بالعاملين بالقطاع العام.

وبهذا الرأي قضت محكمة شمال القاهرة الابتدائية بتاريخ

١٩٨٣/١/٣١ في الدعوى رقم ٩٦٩ لسنة ١٩٨١:

وإذ صدر قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولم يتضمن بدوره نصاً يتعلق بالرسوم القضائية أو شمول الأحكام بالنفاذ المؤقت وبلا كفالة. إلا أن الفقرة الثالثة من المادة (٤٨) منه نصت على أن: «تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له». ومن ثم فإن نص المادة السادسة من قانون العمل يسري بشأن رسوم الدعاوى التي يرفعها العاملون بالشركات الخاضعة لأحكام القانون المذكور، وهي الشركات القابضة والشركات التابعة لها كما يسري بشأن جواز شمول الأحكام بالنفاذ المعجل وبلا كفالة.



مادة (٧)

ملغاة بالمادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠

بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال

وكان نصها كالآتي)

«تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥) :

«يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٨) :

«يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم. ولم يكن لهذا النص مقابل في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، =

(المادة الأولى)

من القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠

بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال

مع مراعاة حكم المادة (١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه، والناشئة عن علاقة عمل، امتياز على جميع أموال المدين، وتستوفي هذه المبالغ قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم.

ويلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون^(١).

الشرح

٢٦٢- المقصود بحق الامتياز:

تنص المادة ١١٣٠ مدني على أن: «الامتياز أولوية يقررها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته ولا يكون للحق امتياز إلا بمقتضى نص في القانون فحق الامتياز هو الحق الذي يخوله القانون لبعض الدائنين لصفة ديونهم، بمقتضاه يستوفون ديونهم بالتقدم على غيرهم إما من جميع أموال المدين من منقول وعقار، وهذه هي حقوق الامتياز العامة. وإما من منقول أو عقار معين، وهذه هي حقوق الامتياز الخاصة.

والامتياز حق تابع يوجد لضمان الدين الذي هو تابع له، وينقضي بانقضائه.

= والقانون ٤١ لسنة ١٩٤٤، وكان العامل في ظل هذين التشريعين يفيد من الامتياز المنصوص عليه بالمادة ١١٤١ مدني (أنظر بند ٢٦٦).

(١) الجريدة الرسمية - العدد ٢٤ (مكرر) في ١٩ يونية سنة ٢٠١٠.

٢٦٤ - حكمة الامتياز المنصوص عليه بالمادة:

الحكمة من تقرير الامتياز المنصوص عليه بالمادة، هو تأمين العامل في حصوله على حقوقه قبل صاحب العمل بفرض أولوية في استيفائها، لاسيما وأن أهم هذه الحقوق، حقه في الأجر وهو - كما أسلفنا - له طابع حيوي بالنسبة للعامل لكونه مصدر رزقه الوحيد في الغالب فضلاً عن أن علاقة التبعية التي تتقل العامل أثناء سريان عقد العمل كثيراً ما تبعث في نفسه الحرج من الإلحاح في المطالبة بحقوقه أو الإصرار عليها، كما أن العامل بعد انتهاء عقد العمل يكون في أمس الحاجة إلى مستحقاته ليواجه بها مطالبه إلى أن يتمكن من الالتحاق بعمل آخر.

٢٦٥ - محل الامتياز:

الامتياز المقرر في المادة امتياز عام، يخول العامل استيفاء حقوقه قبل رب العمل بالأولوية على الدائنين العاديين، وعلى الدائنين الممتازين التاليين له في المرتبة. ومن ثم فهو يرد على جميع أموال المدين، منقولة أو عقارية، ويجوز استعماله على جميع أموال المدين حال تصفيتها على أثر شهر إفلاسه، كما يجوز استعماله على أحد أعيانه منقولاً كان أو عقاراً عند التنفيذ عليها منفردة^(١).

٢٦٦ - مرتبة الامتياز:

جعلت الفقرة الأولى من المادة الامتياز للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه في المرتبة الأولى من حقوق الامتياز، فهو يسبق في الترتيب المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة^(٢).

(١) جمال زكي ص ٧٧١.

(٢) وكانت المادة (السابعة) من القانون الحالي قبل إلغائها بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ تجعل هذا الامتياز في المرتبة الثالثة من حقوق الامتياز يلي في الترتيب المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

٢٦٧- الحقوق التي يشملها الامتياز:

يشمل الامتياز جميع الحقوق الناشئة للعامل عن علاقة عمل أياً كان قانون العمل الذي أبرمت في ظله، وسواء كانت هذه الحقوق مستحقة له خلال سريان عقد العمل، أم بعد إنهاء العقد.

فيشمل الامتياز حق العامل في الأجر أياً كان شكله أو مقداره أو طريقة تحديده، فلا يقتصر على الأجر الثابت أو الأصلي بل يشمل جميع ملحقاته التي لها تكييف الأجر ولو كانت متغيرة كالنسبة في رقم الأعمال.

= غير أن الفقرة الثانية من المادة فرقّت بين مستحقات العامل وأجر العامل. فأعطت لأجر العامل أولوية على كافة ديون صاحب العمل الأخرى أي أن الأجر وحده يستوفي مثل المصروفات القضائية قبل المبالغ المستحقة للخزانة العامة تقديراً لما للأجر من طابع حيوي، واستجابة - ولو جزئية - لما قررته المادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون أنه:

«مع إضافة فقرة ثانية تعطي الأجر وحده لما له من أهمية في حياة العامل - امتياز يأتي في المرتبة الأولى قبل المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة....».

وكانت المادة الخامسة من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) تجعل الامتياز في المرتبة الرابعة من حقوق الامتياز فهو يلي في الترتيب: المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة، ومصروفات الحفظ والتريميم. وكانت المادة السابعة من القانون الجديد - كما وردت بمشروع الحكومة - تجعل الامتياز أيضاً في المرتبة الرابعة إلا أنها عدلت باللجنة المشتركة من لجنة تنمية القوى البشرية والإدارة المحلية ومكتبي لجنة الشؤون الدستورية والتشريعية ولجنة الإنتاج الصناعي والطاقة عن مشروع القانون بمجلس الشورى.

كما يشمل حق العامل في مقابل الإجازة وبدل الإنذار والتعويض عن الفصل التعسفي.. إلخ.

٢٦٨ - المستفيد من الامتياز:

يفيد من الامتياز العمال الخاضعون لأحكام قانون العمل، أما العمال المستثنون من أحكامه فلا يفيدون من هذا الامتياز، وإنما يسري عليهم الامتياز المنصوص عليه في المادة ١١٤١ مدني كما سيلي.

وفيد من الامتياز أيضاً، المستحقون عن العمال، كمن يعولهم العامل فعلاً، وورثته في حالة وفاته، سواء تمثل هذا الحق في مستحقات متأخرة له أو منحة الوفاة أو نفقات تجهيز العامل ونقل جثته إلى الجهة التي استقدمه صاحب العمل منها ... إلخ.

٢٦٩ - الامتياز المنصوص عليه في المادة ١١٤١ من القانون المدني:

نصت المادة ١١٤١ من القانون المدني على أن:

«يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار:

(أ) المبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجبر آخر من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الستة الأشهر الأخيرة.

(ب) المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكّل وملبس في الستة الأشهر الأخيرة.

(ج) النفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه عن ستة الأشهر الأخيرة.

وتستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، أما فيما بينها فتستوفي بنسبة كل منها».

وحق الامتياز المنصوص عليه في هذه المادة يختلف عن حق الامتياز المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ فيما يأتي:

(١) أن الامتياز المنصوص عليه في المادة ١١٤١ مدني قاصر على دين الأجر فقط، أما الامتياز المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ فهو يشمل كافة حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل.

(٢) أن الامتياز المنصوص عليه في المادة ١١٤١ مدني قاصر على أجر العامل ستة أشهر الأخيرة، أي ستة أشهر السابقة مباشرة لتاريخ الحادث الذي أدى إلى تصفية أموال صاحب العمل كالوفاة أو الإعسار أو شهر الإفلاس، فإذا لم يقع حادث من هذا النوع وكان يراد استعمال حق الامتياز على مال معين من أموال المدين تم بيعه على حدة، فتكون الأجرة المضمونة بالامتياز هي أجرة ستة أشهر السابقة على الحجز في حالة البيع الجبري، أو السابقة على البيع إذا كان المال قد بيع بيعاً قضائياً لعدم الاتفاق على قسمته عيناً أو قد بيع بيعاً اختيارياً وأمكن الحجز عليه تحت يد المشتري^(١)، أو ستة أشهر السابقة على انقطاع علاقة العمل.

أما الامتياز المنصوص عليه بالمادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ فلا يقتصر على مدة معينة، طالما لم يسقط حق العامل بالتقادم.

(١) الدكتور عبد الرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني الجزء العاشر

ص ٩٦٠ وما بعدها - الدكتور سليمان مرقس التأمينات العينية طبعة ثانية ١٩٥٩

ص ٥٥٥ - الدكتور جمال زكي ص ٧٧٠.

٢٧٠- هل يقدم امتياز دين العامل على الامتياز المقرر لدين المأكل

والملبس ودين النفقة؟

ذهب الرأي الغالب في الفقه إلى أنه لما كانت المادة السابعة من قانون العمل لم تشر إلى المادة ١١٤١ مدني سألقة الذكر، التي نصت في الفقرتين ب، ج منها على الامتياز المقرر للمبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين ولمن يعوله من مأكل وملبس والنفقة المستحقة في ذمة المدين لأقاربه، فإن الامتياز الذي تقرره المادة السابعة يتقدم على امتياز ثمن المأكل والملبس وامتياز نفقه الأقارب^(١). وهذا ما ينطبق على المادة الأولى من القانون ١٢٥ لسنة ٢٠١٠.

وعندنا أن عدم إشارة المادة السابعة من قانون العمل والمادة الأولى المذكورة إلى نص المادة ١١٤١ مدني لا يؤدي إلى ما ذهب إليه الرأي الغالب. ذلك أن كل ما أتت به المادة السابعة من قانون العمل والمادة الأولى من القانون ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ هو توسيع دائرة الامتياز المقرر لحقوق العمال، عما ورد بالفقرة (أ) من المادة ١١٤١ من التقنين المدين، دون أن تعطى هذه المادة تقدماً لهذا الامتياز على حقوق الامتياز الأخرى المنصوص عليها في باقي فقرات المادة ١١٤١ مدني. ومن ثم فإنه يكون لهذا الامتياز ذات المرتبة المقررة لحقوق الامتياز الأخرى الواردة بباقي فقرات المادة ١١٤١ مدني وهي المرتبة الرابعة دون أي تقدم عليها، بحيث إذا لم تكف أموال المدين للوفاء بها جميعاً فإنها تستوفي بنسبة قيمة كل منها^(٢).

(١) حسن كيره ص ٤٤٧ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٣٥ وما بعدها - عبد

الودود يحيى ص ٢٢٩ وما بعدها - علي عوض حسن ص ٦٩ وما بعدها.

(٢) وبؤيدنا في هذا الرأي الدكتور جمال زكي ص ٧٧٢.

٢٧١- الاستفادة من الامتياز المنصوص عليه في المادة ١١٤١ مدني:

يفيد من الامتياز المنصوص عليه في المادة ١١٤١ مدني العمال الذين لا يسري عليهم قانون العمل، ويخضعون للأحكام العامة المنصوص عليها في القانون المدني، كعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمها، وأفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً.



مادة (٨)

«إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون. ويكون من تنازل له صاحب العمل من الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٨) :

«يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون، كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٨٧) :

«يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا الفصل، كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (٥٣) :

«هي مطابقة للنص الحالي مع خلاف لفظي بسيط إذ استعملت في عجزها عبارة «التي تفرضها أحكام هذا القانون» بدلاً من عبارة «التي تفرضها الأحكام المشار إليها» الواردة بالنص.

الشرح

نصت المادة على حالتين للمسئولية التضامنية تعرض لهما فيما يلي:
أولاً: المسئولية التضامنية لأصحاب العمل عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن القانون:

٢٧٢- (أ) ضرورة تعدد أصحاب العمل:

نصت المادة على أنه إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن القانون. فهذه المسئولية تفترض بداهة تعدد أصحاب العمل، لأنه حيث لا يكون هذا التعدد لا يتصور وجود تضامن وكان نص المادة ٤٢ من قانون العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تنص على أن يكون أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم مسئولين معاً مدنياً .. الخ. وقد أخذ على هذا النص ما جاء به من مسئولية من ينوب عن أصحاب العمل تضامناً معهم مع أنه من المقرر في فقه نظرية النيابة عن الغير أن تصرفات النائب إنما تتصرف كافة آثارها القانونية إلى الأصيل مما لا يكون هناك وجه لمساءلته مع الأصيل عن أعماله^(١)، وقد حذف من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ النص على مسئولية النائب عن أصحاب العمل أخذاً بالقواعد العامة.

= القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (٤٢):

«يكون أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم مسئولين معاً مدنياً عن أية مخالفة لهذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل عن الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها أحكام هذا القانون لمصلحة العامل».

(١) فتحي عبد الصبور في الوسيط ص ٤٢٠.

٢٧٢ - (ب) - نطاق المسؤولية التضامنية :

تضامن أصحاب العمل فيما بينهم في المسؤولية يكون في الوفاء بالالتزامات الناشئة عن أحكام قانون العمل، وتتحقق المسؤولية ولو كانت متعلقة بفسخ العقد من أي من أصحاب العمل لصريح نص المادة ولا محل إزاء ذلك لإعمال حكم المادة ١/٢٩٣ مدني التي تقضي بأن المدين المتضامن لا يكون مسئولاً في تنفيذ الالتزام إلا عن فعله.. إذ أن مؤدى المادة ١/٢٩٣ مدني أن المدين المتضامن يسأل عن فعله الذي يأتيه من حيث تنفيذ الالتزام دون مساءلة باقي المدينين المتضامنين معه متى كان من شأنه زيادة أعباء الآخرين تمثيلاً مع فكرة اقتصار نيابة المدينين المتضامنين عن بعضهم فيما ينفع لا فيما يضر^(١).

ولا يشترط أن تكون المخالفة متعلقة بحقوق للعمال، وإن كانت الحكمة من تقرير هذه المسؤولية التضامنية هي أساساً حماية العمال من أصحاب العمل. وينبغي على ذلك أن هذه المسؤولية التضامنية تسري في شأن تنفيذ العقوبة التي يقضي بها على أصحاب العمل.

فإذا حكم على أصحاب العمل في جريمة واحدة من الجرائم التي نص عليها قانون العمل، كان للدولة اقتضاء مبالغ الغرامات المحكوم بها عليهم من واحد منهم فقط ويكون لهذا الأخير أن يرجع على شركائه المتضامنين معه - تطبيقاً للقواعد العامة للمسؤولية التضامنية في القانون المدني - كل بما أداه عنه.

وقد أوضحت ذلك محكمة النقض (الدائرة الجنائية) في حكمها الصادر

بتاريخ ١٤/٥/١٩٧٢ في الطعن رقم ٤٨ لسنة ٤٢ ق. إذ ذهبت فيه إلى أن:

«من المقرر أن العقوبة الجنائية تمر بمرحلتين: (الأولى) مرحلة القضاء بالعقوبة، (والثانية) مرحلة تنفيذها. وبالنسبة للمرحلة الأولى. أي مرحلة القضاء

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية الجزء الثالث ص ٨٦ - فتحي عبد الصبور في

الوسيط ص ٤٢٠ وما بعدها.

بالعقوبة فإنه يحكمها مبدأ أساسي لا يرد عليه استثناء هو مبدأ شخصية العقوبة ومقتضاه ألا يحكم بالعقوبة - أيًا كان نوعها بما في ذلك الغرامة - إلا على من ارتكب الجريمة أو شارك فيها ومؤداه كذلك أن يوقع الجزاء الجنائي على كل من ساهم في ارتكاب الجريمة بحيث يتعدد بتعدد هؤلاء المساهمين ولا يغني الحكم به على أحدهم عن الحكم على الباقين، وتطبيقاً لهذا المبدأ العام في المسؤولية الجنائية نصت الفقرة الأولى من المادة ٤٤ من قانون العقوبات على أنه إذا حكم على جملة متهمين بحكم واحد لجريمة واحدة فاعلين كانوا أو شركاء فالغرامات يحكم بها على كل منهم على انفراد. وبالنسبة للمرحلة الثانية أي مرحلة تنفيذ العقوبة، فإنه وإن كان الأصل هنا أيضاً هو سريان مبدأ شخصية العقوبة بحيث لا تنفذ إلا على من صدر الحكم عليه في نطاق مسؤوليته ولا تصيب غيره، إلا أن الشارع نص في حالات محدودة واردة على سبيل الحصر - وبالنسبة لعقوبة الغرامة وحدها - على التضامن في المسؤولية بين المحكوم عليهم أي أنه إذا حكم على أكثر من شخص في جريمة واحدة كل بعقوبة الغرامة فللدولة اقتضاء مبالغ الغرامات المحكوم بها عليهم جميعاً من واحد منهم فقط، ويكون لهذا الأخير أن يرجع على شركائه المتضامنين معه - تطبيقاً للقواعد العامة للمسؤولية التضامنية في القانون المدني كل بما أداه عنه مما قضى عليه به من غرامة. والتضامن في هذا المقام لا يقصد به توقيع جزاء عقابي ولكن مجرد تحقيق مصلحة مالية بحتة للخزانة العامة بما يتيح لها من يسر في تحصيل الغرامات المقضي بها في خصوص أنواع معينة من الجرائم تستلزم طبيعتها الخاصة اتخاذ مثل هذا الإجراء الوقائي وخروجاً على المبادئ العامة. ومن قبيل ذلك ما نصت عليه المادة ٨٧ الواردة في الفصل الثاني من الباب الثاني من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ بشأن العمل من أنه يكون أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا الفصل. لما كان ذلك وكانت المادة ٢٢١ من القانون المذكور تنص على أنه: «يعاقب كل من يخالف

أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني في شأن عقد العمل الفردي والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تجاوز ألفي قرش ...» ومفاد نص المادتين ١/٨٧ و ٢٢١ سالفتي الذكر وتطبيقاً للمبادئ التي سبق سردها، أنه إذا حكم بالغرامة على أكثر من شخص لمخالفته أحكام الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل فإنهم يكونوا متضامنين في هذه العقوبة أي يكون للدولة اقتضاء مجموع مبالغ الغرامات المحكوم بها من أي واحد منهم، دون أن يفيد ذلك بحال من الأحوال الحكم بتقسيم مبلغ الغرامة المحكوم بها على مرتكبي الجريمة بحسب عددهم، ومن ثم فإن الحكم المطعون فيه إذ دان كلا من الطاعن والمتهم الآخر باعتبارهما صاحباً عمل وبغرامة منفردة (ستقوم الدولة بتحصيلها بالتضامن فيما بينهما إعمالاً لنص المادة ١/٨٧ من قانون العمل) لا يكون قد خالف القانون في شيء ويكون النعي عليه في هذا الخصوص غير ذي وجه ولا يعتد به».

وقد جاء نص المادة الثامنة من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) والمادة التاسعة من القانون الجديد أكثر توسعة لنطاق المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل فيما بينهم من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي، إذ كانت المادة ٨٧ من القانون الأخير (المقابلة للنصين المذكورين) تقصر هذه المسؤولية على مخالفة أحكام الفصل الخاص بعقد العمل الفردي.

٢٧٤- حكمة المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل ومالها من أهمية :

قصد أساساً من تقرير المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل فيما بينهم، منح العامل مزيداً من الضمانات في اقتضاء حقوقه، التي حرص قانون العمل على كفالتها له. فيستطيع العامل بموجب هذا النص مطالبة أصحاب العمل مجتمعين بما له من حقوق، كما يستطيع مطالبة أحدهم فقط بهذه الحقوق (م ٢٨٥ مدني)، وعندئذ يكون لصاحب العمل الذي أوفى كل الدين أن يرجع على شركائه بقدر حصته في الدين (م ٢٩٧ مدني).

وبغير هذا النص ما كان للعامل الإفادة من أحكام التضامن طبقاً للقواعد العامة، ذلك أن التضامن بين الدائنين أو بين المدينين لا يفترض وإنما يكون بناء على اتفاق أو نص في القانون (م ٢٧٩ مدني)، والمقرر أن مسؤولية صاحب العمل قبل العامل هي مسؤولية عقدية حتى ما تعلق منها بالتعسف في إنهاء عقد العمل، وقد رأينا فيما سلف أن نص المادة ١/٢٩٣ مدني يقصر عن حماية العامل قبل أصحاب الأعمال. وإن كانت الحكمة من تقرير التضامن أساساً هي منح العامل مزيداً من الضمانات - على نحو ما سلف - إلا أن هذا النص يحقق أيضاً بعض التيسيرات للدولة وهي بصدد تنفيذها لأحكام قانون العمل في حالة تعدد أصحاب العمل، لأن أصحاب العمل لاشك سيحاولون جميعاً الحرص على طاعة القانون، طالما لن يكون هناك مجال لإفلات أحدهم مما يترتب على مخالفة القانون من مساءلة.

٢٧٥- ثانياً: المسؤولية التضامنية لصاحب العمل والمتنازل لهم عن

العمليات:

نصت المادة على أن: «ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون (قانون العمل)».

والمقصود بالمتنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها، المقاولون الذين يعهد إليهم صاحب العمل بتنفيذ أعماله كلها أو بعضها، مع بقاءه محتفظاً بمنشأته، أما إذا كان التنازل عن هذه العمليات مصحوباً بتخلي صاحب العمل عن المنشأة فإن التضامن في المسؤولية يخضع لنص المادة التاسعة من قانون العمل.

إنما يستوي أن يكون التنازل عن العمليات بمقابل كما في حالة المقاول والمقولة من الباطن أو بدون مقابل كما إذا أناب رب العمل الغير عنه في القيام بعمل من عمليات.

والمقصود بالالتزامات التي يرد عليها التضامن، هي حقوق العمال الذين يعملون في تنفيذ العمليات المذكورة والتي يقررها لهم القانون، كحقهم في الأجر والمكافآت والعلاج الطبي.

ولا يحد من مسؤولية رب العمل التضامنية مع المتنازل لهم قبل عمال الآخرين في الوفاء بحقوقهم المقررة في قانون العمل أي حد لعموم نص المادة الذي يعتبر أعم من نص المادة ١/٦٦٢ مدني التي يقتصر حكمها على مسؤولية رب العمل في حدود ما يكون مديناً به للمقاول الأصلي.

وواضح أن المقصود بهذا الحكم توفير مزيد من الضمان للعمال في استيفاء حقوقهم، إذ يستطيع العمال الرجوع بحقوقهم على صاحب العمل.



مادة (٩)

«لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٩) :

«لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات.

وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه بطل عقد استخدام عمال المنشأة قائماً ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٨٥) :

«لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات».

الشرح □

٢٧٦- حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها :

تنص الفقرة الأولى من المادة على أنه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها. ومفاد ذلك أنه يجب على صاحب العمل الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون في الحالات الآتية:

- (١) حل المنشأة.
- (٢) تصفية المنشأة على تحويل موجودات المنشأة إلى نقود سائلة.
- (٣) إغلاق المنشأة.
- (٤) إفلاس المنشأة.

= وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة.

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٤٨):

«لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات. وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة».

ونعرض فيما يلي تفصيلاً لحكم إغلاق المنشأة والإفلاس :

٢٧٧- إغلاق المنشأة^(١) :

إغلاق المنشأة قد يكون مؤقتاً، وقد يكون نهائياً. فإذا كان الإغلاق مؤقتاً، وهو ما يحدث في حالة وجود مانع مؤقت من استمرار المنشأة، كحالة العطل فإن عقد العمل لا ينتهي بل يوقف خلال فترة المانع فقط. أما إذا كان إغلاق المنشأة نهائياً، فإنه يتعين التفرقة بين ما إذا كان الإغلاق النهائي بسبب أجنبي عن صاحب العمل، أم بغير سبب أجنبي عن صاحب العمل.

فإذا كان الإغلاق النهائي ناشئ عن سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، فإنه يؤدي إلى انقضاء التزامات صاحب العمل وانفساخ عقد العمل بقوة القانون دون أن تترتب قبل صاحب العمل ثمة مسئولية، ومن أمثلة لك، تدمير المنشأة بفعل زلزال أو نتيجة حريق لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل طالما لا يوجد تأمين مستحق يسمح بإعادة المنشأة أو انعدام المواد الأولية التي تستخدمها المنشأة في الصناعة نتيجة قيام حرب وانقطاع الوارد منها مع عدم إنتاجها في البلاد، أو صدور تشريع يحظر الصناعة أو التجارة التي تعمل المنشأة في ميدانها أو بتقرير احتكار حكومي لمثل هذه الصناعة أو التجارة^(٢).

إنما لا يعتبر من قبيل الاستحالة التي يترتب عليها انفساخ عقد العمل بقوة القانون، هدم العقار الذي تباشر فيه المنشأة نشاطها، لأن هدم العقار ليس هدماً للمنشأة في ذاتها التي تستطيع أن تباشر نشاطها في عقار آخر^(٣).

(١) أما التصفية فهي تحويل موجودات المنشأة إلى نقود سائلة.

(٢) حسن كيره ص ٥٦٠ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٥٦.

(٣) عبد الودود يحيى ص ٢٩٠ - إسماعيل غانم ص ٤٠٤ هامش (٢) - وعكس ذلك

القاهرة الابتدائية في ١٩٥٦/٣/٦ الدعوى رقم ١١٧٣ لسنة ١٩٨٥ عمال كلي (موسوعة الفكهاني ٣/١ ص ٤٣٤ وما بعدها).

أما إذا كان السبب في إغلاق المنشأة نهائياً، لا يرجع إلى سبب أجنبي عن صاحب العمل، فإن ذلك لا يؤدي إلى انفساخ العقد، فإن حدث الإغلاق في هذه الحالة اعتبر بمثابة نقض أو إنهاء للعقد بإرادة صاحب العمل المنفردة ويتحمل وحده مسئوليته^(١).

فإذا كان العقد محدد المدة، التزم صاحب العمل بتعويض العامل عن المدة الباقية، وإذا كان غير محدد المدة، التزم بتعويضه عن مهلة الإخطار السابق غير المراعاة، وعن التعسف في الإنهاء إذا وجد، فليس كل إغلاق من هذا القبيل بالذي يعتبر إنهاء تعسفياً بل قد يعتبر السبب المؤدى إلى الإغلاق في بعض الحالات مبرراً مشروعاً.

ومن أمثلة الإغلاق الذي لا يرجع إلى سبب أجنبي عن صاحب العمل، إغلاق المنشأة اختياراً بإرادة صاحب العمل، كإغلاق التاجر محله بنية اعتزال التجارة، وحل الشخص الاعتباري حلاً اختيارياً من جانب أعضائه، وإفلاس المنشأة وتصفيتها، وإغلاق المنشأة جبراً بحكم قضائي أو قرار إداري نتيجة مخالفتها حكم القانون إذ الخطأ المتسبب في الإغلاق ينفي عن الإغلاق الجبري وصف القوة القاهرة أو السبب الأجنبي.

والحالات السابقة، أي التي لا يرجع فيها إغلاق المنشأة نهائياً إلى سبب أجنبي عن صاحب العمل، هي التي عناها الشارع في المادة التاسعة - رغم صياغتها المعيبة كما اتفق الفقهاء - وقضى باستمرار العقد رغم توافرها فردد في المادة ما تقضي به القواعد العامة من استمرار العقد وعدم انفساخه بقوة القانون في هذه الحالات التي لا تتوافر فيها شروط السبب الأجنبي، ومن اعتبار إغلاق المنشأة في هذه الحالات نقضاً أو إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل يتحمل مسئوليته. وقد أراد الشارع من استثناء حالات «التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه» من استمرار عقد الإيجار، مجرد إبراز وجود

(١) حسن كيره ص ٥٦٠ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٥٦.

المبرر المشروع لإنهاء العقد في هذه الحالات وليس اعتبارها من الحالات التي ينفسخ فيها العقد بقوة القانون إذ هي ليست من حالات السبب الأجنبي^(١).

وقد قضت محكمة النقض بصدد إغلاق المنشأة واستمرار عقود العمل

بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي غير صحيح، ذلك أنه لما كانت المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه «لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو غير ذلك من التصرفات وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة» بما مفاده أن إغلاق المنشأة إغلاقاً نهائياً يستتبع إنهاء عقود العاملين بها، وإذ كان قد صدر في ١٧/٧/١٩٦٠ القرار الجمهوري بالقانون رقم ٢١٣ لسنة ١٩٦٠ ونص في مادته الأولى على أنه: «لا يجوز إعطاء تراخيص بفتح مصانع لتعبئة الشاي سواء كانت آلية أو يدوية، إلا للشركات التابعة للمؤسسة الاقتصادية التي يدخل في نشاطها تعبئة الشاي وتجارته، أو للجمعيات التعاونية التي يختارها وزير التموين ويكون من أغراضها مباشرة النشاط المذكور - وتلغى بحكم القانون جميع التراخيص الصادرة على خلاف أحكام الفقرة السابقة» وبموجب أحكام هذا القانون

(١) حسن كيره ص ٥٦١ هامش (٤) - عبد الودود يحيى ص ٢٩٢ - وراجع في

اعتبار التصفية مبرراً مشروعاً لإنهاء العقد القاهرة الابتدائية في ١٤/٣/١٩٦٠

الدعوى ١١١٠٣ لسنة ١٩٥٩ موسوعة الهواري - الجزء الأول ص ٢٠٣.

ألغى الترخيص الصادر إلى شركة الطباعة والتعبئة الصناعية التي كان يعمل لديها المطعون ضده، وامتنع عليها مباشرة نشاطها وصار إغلاقها نهائياً مع ما يترتب على ذلك من إنهاء عقد عمل المطعون ضده لديها عملاً بمقتضى نص المادة ٨٥ من القرار الجمهوري بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل، وبالتالي فإن التحاق هذا الأخير من بعد بالعمل لدي الطاعنة يكون بمثابة تعاقد جديد تخضع لأحكامه وحده العلاقة فيما بين طرفيه دون عقد عمله السابق الذي أنهى بإغلاق منشأة شركة الطباعة والتعبئة للصناعة نهائياً بموجب القانون الصادر في هذا الشأن، ومن ثم فلا أساس لاعتبار الطاعنة خلفاً لها حتى يصح القول بالتزامها بأحكام العقد المشار إليه ... الخ».

(طعن رقم ٨٧ لسنة ٤٦ ق جلسة ٢٩/٤/١٩٧٨)

(٢) «إغلاق المنشأة نهائياً. أثره. إنهاء عقود العاملين بها. التحاقهم بمنشأة أخرى. اعتباره تعاقدًا جديدًا منبث الصلة بعقود العمل السابقة».

(طعن رقم ٢٦٤ لسنة ٥٣ ق - جلسة ٢٠/٦/١٩٨٨)

٢٧٨- إفلاس المنشأة:

لا يترتب على الحكم بشهر الإفلاس، نزع ملكية أموال المفلس، وإنما يترتب على الحكم مجرد غل يد المفلس عن إدارة أمواله، ليتولى إدارتها أمين للتفليسة تعيينه المحكمة.

وبالتالي فإن مجرد الحكم بشهر الإفلاس لا يمنع المنشأة من الاستمرار في نشاطها، فضلاً عن أن شهر الإفلاس يرجع إلى نشاط صاحب العمل نفسه، فلا يعد من قبيل السبب الأجنبي، ومن ثم فإن عقود العمل التي أبرمت مع صاحب العمل تظل قائمة. إنما قد يرى أمين التفليسة تصفية المنشأة، وقد تقتضي التصفية إغلاق المنشأة أو الاستغناء عن بعض العمال فيكون ذلك إنهاء لعقود

العمل لا انتهاء لها بالسبب الأجنبي. وقد تؤدي التصفية إلى بيع المنشأة بالمزاد، وفي هذه الحالة تستمر عقود العمل مع المالك الجديد طبقاً لقواعد انتقال ملكية المنشأة.

وإفلاس المنشأة لا يمنع العامل من مقاضاتها بدعوى انفرادية وترفع هذه الدعوى ضد أمين التفليسة ويكون أمين التفليسة وكيلًا عن المنشأة لا عن الدائنين.

وفي هذا قضت محكمة شئون عمال القاهرة في الدعوى رقم ٤٦ لسنة

١٩٥٤ (منشور بمؤلف الأستاذ كامل بدوي ص ٤٣١ وما بعدها) بأن:

«وحيث إنه لا خلاف في أن من آثار حكم إشهار الإفلاس وفقاً للقانون التجاري حشد الدائنين العاديين في جماعة ينوب عنها السنديك منعاً من تزامهم وتحقيقاً للمساواة بينهم حتى يقتسموا ما يعود عليهم من التفليسة قسمة غرماء. وحيث إن المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ صدر لاحقاً للقانون التجاري وتناول في المادة ٤٨ منه القول بأن إفلاس المنشأة لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماتها قبل العمال.

وحيث إن أعمال المادة ٤٨ من المرسوم لا يكون إلا عند استبعاد العمال عن حشد الدائنين العاديين إذ لو انضموا إلى هذا الحشد فلن يستأدوا جميع حقوقهم بل يكون لهم نفس المصير مساواة بين أفراد هذا الحشد.

وحيث إنه غير مقبول أن المادة ٤٨ لم تتناول الدعاوى وإنما تناولت حقوق العمال - إذ لكل حق دعوى هذا إلى أن المشرع لو استهدف ذلك لوجد في القواعد العامة غناء عن هذا النص.

وحيث إنه متى كان الأمر كذلك فيكون الدفع بعدم قبول دعاوى العمال الانفرادية في غير محله ويتعين رفضه».

أثر إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك على عقود العمل :

٢٧٩- إدماج المنشأة :

طبقاً للفقرة الثانية من المادة لا يؤثر إدماج المنشأة بمنشأة أخرى في عقود العمل المبرمة مع عمال المنشأة المندمجة بل تظل هذه العقود سارية. وتسري في شأنهم الأحكام المنصوص عليها في عقود العمل المذكورة والأنظمة التي كانت تسري عليهم قبل الإدماج، إذا كانت تختلف عن النظم الخاصة بعمال الشركة الدامجة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «المقرر طبقاً لما تقضي به المادة الرابعة من القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦٠ في شأن الاندماج في شركات المساهمة أن اندماج شركة في أخرى يترتب عليه اعتبار الشركة الدامجة خلفاً عاماً للشركة المندمجة وتحل محلها حلولاً قانونياً فيما لها وما عليها في حدود ما اتفق عليه في عقد الاندماج. وقد جاء نص المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ متضمناً نفس القاعدة فمؤدى هذه المادة أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه بما في ذلك إدماجها في أخرى لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة عليه، ولا يعني ذلك قانوناً وجوب تطبيق القواعد والأحكام التي تضمنتها العقود والنظم الخاصة بعمال الشركة الدامجة قبل الاندماج على عمال الشركة المندمجة طالما أن عقودهم والنظم التي كانت سارية في شأنهم لم تتضمن قواعد وأحكاماً مماثلة، كما لا يعني أيضاً اعتبار عمال الشركة المندمجة عمالاً لدي

الشركة الدامجة قبل حصول الاندماج. وإذا كان مفاد نص المادة ٨٩ من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ أن أصحاب الأعمال الذين كانوا يرتبطون حتى آخر يوليو سنة ١٩٦١ بأنظمة معاشات أو مكافآت أو ادخار أفضل يلتزمون بقيمة الزيادة بين ما كانوا يتحملونه في تلك الأنظمة ومكافأة نهاية الخدمة القانونية محسوبة على أساس المادة ٧٣ من قانون العمل، وذلك بالنسبة للعاملين لديهم الموجودين بالخدمة في ٢٢/٣/١٩٦٤ وكان من المقرر طبقاً لما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن حق العامل في قيمة الزيادة بين أنظمة المعاشات أو المكافآت أو الادخار الأفضل التي ارتبطت بها الشركة حق ناشئ عن عقد العمل فمن ثم فإنه لا يترتب على انتقال ملكية المنشأة بإدماجها في منشأة أخرى أحقية العاملين في المنشأة المندمجة في المطالبة بما يكون مقرراً لعمال المنشأة الدامجة من نظام خاص بمكافأة نهاية الخدمة مادامت عقود عملهم التي ارتبطوا بها مع الشركة المندمجة لم تكن تقرر لهم هذا النظام ذلك أن خلافة الشركة الدامجة للشركة المندمجة لا يمكن أن يترتب عليها تحميلها بحقوق العاملين بالشركة المندمجة تتجاوز حقوقهم الواردة بعقود عملهم قبل الاندماج. ولا محل لإعمال قاعدة المساواة في هذا المجال ذلك أن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون، فلا يصح أن تتخذ سبيلاً إلى مناهضة أحكامه أو مخالفتها وإذا كان البين من نص المادة ٨٩ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ أنها تشترط للاستفادة من الميزة الأفضل أن يكون صاحب العمل قد ارتبط مع عماله بالنظام الأفضل قبل آخر يوليو سنة ١٩٦١ وأن يكون العامل الذي طبق عليه هذا النظام موجوداً بخدمته في ٢٢/٣/١٩٦٤، وكان المطعون ضدهم يفقدون هذا الشرط الأخير لأن علاقتهم بالشركة الطاعنة لم تبدأ فعلاً إلا بعد الاندماج في ٢٤/٣/١٩٦٥، وبعد وقف العمل بالنظم الخاصة وهو ما لا يمكن معه اعتبارهم من

المستفيدين بنظام مكافأة نهاية الخدمة لدى الشركة الطاعنة الذي يتضمن الميزة الأفضل، ومن ثم فلا تجب المساواة بينهم وبين العمال الذين يتوافر في حقهم هذا الشرط لوجودهم بخدمة الشركة كالطاعنة في ذلك التاريخ. ولا ينال من ذلك ما ترتب على الاندماج من اعتبار الشركة الطاعنة خلفاً عاماً للشركة المندمجة التي كان المطعون ضدهم يعملون فيها وانصراف أثر عقودهم إليها واعتبارها مسئولة عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة عليها إذ أن التزامها قبلهم - كما سبق القول - لا يمكن أن يتجاوز ما ورد في عقودهم. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ٢٧ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨١/١٢/٢٦)

(٢) «مؤدى نص المادة الرابعة من القانون ٢٤٤ لسنة ١٩٦٠ في شأن الاندماج في شركات المساهمة والمادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب عمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه بما في ذلك إدماجها في أخرى لا يؤثر في عقد العمل ويبقى قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة عليه، ولا يعني ذلك قانوناً وجوب تطبيق القواعد والأحكام التي تضمنتها العقود والنظم الخاصة بعمال الشركة الدامجة قبل الاندماج على عمال الشركة المندمجة طالما أن عقودهم والنظم التي كانت سارية في شأنهم لم تتضمن قواعد وأحكام مماثلة، كما لا يعني أيضاً اعتبار عمال الشركة المندمجة عمالاً لدى الشركة الدامجة قبل حصول الاندماج وإن كان يعني ذلك بعد الاندماج».

(طعن رقم ٣٩٢ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٢/١/٣٠ - غير منشور)

(٣) «إدماج المنشأة في أخرى. أثره. خضوع العمال لنظامي العمل والأجور في المنشأة الدامجة. شرطه. ألا يؤدي ذلك إلى نقص أجورهم التي كانوا يتقاضونها بالمنشأة المندمجة».

(طعن رقم ١٤٦٠ لسنة ٥٣ ق - جلسة ١٩٨٩/٦/١١)

(٤) «انتقال ملكية المنشأة بأي تصرف قانوني مهما كان نوعه. مؤداه استمرار عقود عمالها قائمة قبل المالك الجديد. إدماج المنشأة في أخرى لا يلزم تطبيق القواعد والأحكام التي تضمنتها العقود والنظم الخاصة بعمال الشركات الدامجة قبل الاندماج على عمال الشركة المندمجة طالما لم تتضمنها عقودهم والنظم التي كانت سارية في شأنهم».

(طعن رقم ١١٤٣ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٨٩/٦/١٩)

(٥) «انتقال ملكية المنشأة بأي تصرف ولو بالاندماج. أثره. استمرار عقد العامل مع صاحب العمل الجديد. تطبيق القواعد التي تضمنتها العقود والنظم الخاصة بعمال الشركة الدامجة - قبل الاندماج - على عمال الشركة المندمجة. شرطه».

(طعن رقم ٥٠٥٨ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٩/٥/٢)

٢٨٠ - انتقال ملكية المنشأة بالإرث أو الوصية:

طبقاً للفقرة الثانية من المادة، لا يترتب على وفاة صاحب العمل وانتقال ملكية المنشأة إلى ورثته انتهاء عقود العمل، إنما تستمر هذه العقود قائمة وتتصرف آثارها إلى الورثة، وهذا الحكم يتفق مع ما تقضي به القواعد العامة المنصوص عليها في المادة ١/٦٩٧ مدني.

ولا يستثنى من ذلك إلا عقود العمل التي يراعى عند إبرامها شخصية صاحب العمل، فإنها تنتهي بوفاة صاحب العمل.

وقد نصت على ذلك المادة ١/٦٧٩ مدني بقولها «لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد .. الخ»^(١) - وتكون شخصية رب العمل قد روعيت في إبرام العقد، إذا اتصل موضوع العقد بشخص صاحب العمل، كما لو استخدم ممرضاً للعناية به أثناء مرضه، أو كانت شخصية صاحب العمل هي العنصر الأساسي في النشاط الذي استخدم فيه العامل، مثل العقد الذي يبرمه الطبيب مع ممرض في عيادته، أو العقد الذي يبرمه المحامي مع مستخدميه مكتبه، أو الفنان مع مساعده، ففي هذه الحالة يفسخ العقد بوفاة صاحب العمل، يستوي أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة. وهذا الانفساخ يتم بقوة القانون فور الوفاة^(٢).

والأصل المقرر في القواعد العامة أن الورثة لا يسألون عن الالتزامات التي تكون قد ترتبت في ذمة المتوفى قبل الوفاة إلا في حدود التركة فحسب - إلا أن المادة التاسعة خرجت على هذا الأصل - بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون العمل - إذ نصت على أن: «ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة»، أي أنها نصت على مسؤولية الخلف عن جميع التزامات السلف مسؤولية شخصية في جميع أمواله، وجاء لفظ (الخلف) مطلقاً فيشمل الخلف العام والخلف الخاص على السواء. ومعنى ذلك أن مسؤولية الورثة على الالتزامات السابقة على وفاة مورثهم صاحب العمل لا تتحدد بحدود التركة بل على إطلاقها حتى في أموالهم الخاصة^(٣). وتستمر عقود الإيجار أيضاً بعد الوصية.

(١) أحمد شوقي المليجي ص ٢٥٧ - جمال زكي ص ٥٤١ - حسن كيره ص ٥٥٩.

(٢) حسن كيره ص ٥٥٩ - وتكون مسؤولية الورثة في هذه الحالة عن الحقوق المستحقة للعمال في ذمة صاحب العمل المتوفى في حدود التركة فحسب طبقاً للقواعد العامة «المرجع السابق ص ٥٥٩».

(٣) حسن كيره ص ٥٥٨ - جمال زكي ص ٨٤٦ وعكس ذلك أنور العمروسي ص ٥٩٠.

انتقال ملكية المنشأة بالبيع وغيره من التصرفات :

٢٨١- (أ) حكم القواعد العامة :

تقضي القواعد العامة بأن انتقال ملكية المنشأة إلى الخلف الخاص، بأي سبب من أسباب نقل الملكية كالبيع أو الهبة .. الخ، يؤدي إلى فسخ عقد العمل بقوة القانون ولا يلتزم الخلف الخاص بهذا العقد عند عدم الاتفاق على ذلك.

وهذا مستفاد مما نصت عليه المادة ١٤٦ - من التقنين المدني من أنه:

«إذا أنشأ العقد التزامات وحقوقاً شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى خلف خاص. فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء. إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه» - ذلك أن عقود العمل ليست من مستلزمات الشيء التي يلتزم بها هذا الخلف إذا كان يعلم به وقت انتقال الملكية. ومن ثم فإنه يترتب على انتقال ملكية المنشأة انتهاء عقود العمل بقوة القانون، ولا تنتقل إلى المتصرف إليه إلا بطريق الحوالة. وما لم تتم هذه الحوالة فإن المتصرف في المنشأة يعتبر بمثابة نقض أو إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة من جانب صاحب العمل. فإذا كان العقد محدد المدة التزم صاحب العمل بالتعويض عن الإنهاء المبترس وإذا كان غير محدد المدة وجب عليه مراعاة مهلة الإخطار. إنما يراعي أن المتصرف في المنشأة يعتبر مبرراً لإنهاء العقد، بحيث ينفي التعسف عن صاحب العمل^(١).

٢٨٢- (ب) حكم الفقرة الثانية من المادة (٩) من قانون العمل :

خرجت الفقرة الثانية من المادة التاسعة من قانون العمل على حكم القواعد العامة التي أوضحناها في البند السابق ونصت على أنه: «ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان

(١) أحمد شوقي المليجي ص ٢٥٨.

بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود».

فالمادة أوردت أمثلة للتصرفات التي تنتقل بها ملكية المنشأة وهو الإدماج أو الإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول، ثم أوردت قائمة: «أو غير ذلك من التصرفات» - ومفاد ذلك أن الصور المنصوص عليها بالمادة جاءت على سبيل المثال لا الحصر وأن حكمها يسري على انتقال ملكية المنشأة بأي سبب آخر ولو لم ينص عليه في المادة، كالتأميم أو تقديمها حصة في شركة ... الخ، وسواء كان سبب انتقال الملكية عمل إرادي أو نص في القانون.

وحاصل ما تقدم أنه يترتب على التصرف في المنشأة بأي تصرف ناقل للملكية، انتقال التزامات صاحب العمل إلى المتصرف إليه، وذلك استثناء من القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني.

وقد حدا الشارع إلى الخروج على القواعد العامة، الحرص على تأكيد سياسته في حماية العامل وضمان استقراره في عمله، بالنظر إلى المنشأة في ذاتها بصرف النظر عن شخص صاحبها مما يؤمن للعامل مستقبله واستمراره في العمل بالمنشأة رغم انتقالها إلى صاحب عمل جديد، كما أن المشرع يستهدف كذلك من النظر إلى المنشأة كذاتية مستقلة على هذا النحو تحقيق صالحها إذ في تحقيق هذا الصالح ضمان استمرار واستقرار روابط العمل في المنشأة^(١).

وهذا المعنى هو الذي عبرت عنه المذكرة الإيضاحية لنص المادة ٩٦٩ من المشروع التمهيدي للتقنين المدني، الذي كان يأخذ بمبدأ استمرار عقد العمل مع الخلف الخاص بقولها: «ترتب على التقدم الاقتصادي الذي تم في العصر الحديث وانتشار الصناعة وتركزها أن أصبحت صلة العامل بالمصنع أو المنشأة أقوى منها برب العمل المتعاقد معه، وكاد العقد أن يفقد صفته الشخصية في

الواقع. وكان من الواجب بناء على ذلك أن تغير شخصية المالك لا يؤثر على مركز العامل بل يستمر العقد قائماً مستمراً»^(١).

وقد قضت محكمة النقض في هذا الشأن بما يأتي :

(١) «النص في المادة ٢٥ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ المقابل لنص المادة ٤٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والمادة ٨٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه: «لا يمنع الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو غير ذلك من التصرفات، وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً، ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة» يدل على أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد، كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية، وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه...».

(طعن رقم ١٤٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٥/٤/١٩٧٠)

(٢) «.. لما كان ذلك، وكان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن حق العامل في اقتضاء الميزة الإضافية هو حق ناشئ عن عقد العمل وتحكمه قواعده، وكان مفاد نص المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه، لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية،

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني الجزء الخامس ص ١٧٩.

وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه».

(طعن رقم ٨٧٦ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/٥/٣)

(٣) «مفاد نص المادة ٨٥ من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في استمرار عقد العمل فيبقى قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزام المترتبة عليه».

(طعن رقم ٨٧٥ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٢/٢/١٤ - غير منشور)

(٤) «ولما كان مفاد نص المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه وتبقى له امتيازاته التي كان يتقاضاها في الشركة السلف دون مساس».

(طعن رقم ٢٢١ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢١ - غير منشور)

(٥) «مؤدى المادة التاسعة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أنه إذا قام صاحب العمل بتأجير منشأته إلى شخص آخر فإن الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقود العمل المبرمة مع المؤجر تنتقل إلى المستأجر - صاحب العمل الجديد - بمقتضى هذا الإيجار ويكون كلاهما مسئولاً بالتضامن عن الالتزامات التي نشأت قبل الإيجار، أما تلك التي نشأت ابتداء من تاريخ الإيجار فيتحملها صاحب العمل الجديد وحده، ولا يجوز للعمال الرجوع بها على سلفه المؤجر. لما كان ذلك، وكانت تبعية المطعون ضدهم قد انتقلت إلى المطعون ضدها الأولى تنفيذاً لعقد إيجار

الفندق، وليس كما وصف بالعقد نتيجة إعاره بمفهومها القانوني فإن المطعون ضدها الأولى تكون الملزمة بكافة مستحقاتهم طوال فترة التأجير».

(طعن رقم ٤٥٩ لسنة ٦٨ ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٢١)

٢٨٢- انتقال ملكية المنشأة بالبيع بالمزاد العلني :

نصت الفقرة الثانية من المادة التاسعة على أنه:

«ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة». وقد خلت النصوص المقابلة في التشريعات السابقة من مقابل لعبارة «ولو كان بالمزاد العلني» سالفة الذكر. وفي رأينا أن عدم إيراد هذه العبارة في النصوص السابقة لا يغير من المعنى شيئاً، لأن البيع بالمزاد العلني شأنه شأن البيع الاختياري ناقل للملكية وليس منشأً لملكية جديدة مبتدأة للراسي عليه المزاد، ومن ثم فإنه تتحقق به انتقال التزامات صاحب العمل إلى خلفه مثل البيع الاختياري على السواء.

وبهذا الرأي قضت محكمة النقض في مجال تطبيق المادة ٨٥ من القانون

٩١ لسنة ١٩٥٩، إذ ذهبت إلى أن :

(١) «رسو المزاد في البيع الجبري لا ينشئ ملكية جديدة مبتدأة للراسي عليه المزاد وإنما من شأنه أن ينقل إليه ملكية الشيء المبيع من المدين أو الحائز وبذلك يعتبر الراسي عليه المزاد في البيع الجبري خلفاً خاصاً انتقل إليه الحق من البائع بمقتضى التصرف بالبيع شأنه في ذلك شأن المشتري في البيع الاختياري. ولما كان النص في المادة ٨٥ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه: «..... صريح في أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب عمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يمنع من الوفاء

بجميع الالتزامات المترتبة للعمال في ذمة رب العمل، واعتبار خلفه مسئولاً عن تنفيذها. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وسائر الحكم الابتدائي في القول بأن الراسي عليه مزاد البيع الجبري لا يعتبر خلفاً خاصاً يلتزم بحقوق العاملين بالمنشأة التي رسا مزادها بمقولة أن من يلتزم بهذه الحقوق في حكم المادة ٨٥ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ هو من تلقى ملكية المنشأة بعمل قانوني إرادي. ورتب على ذلك القضاء برفض الدعوى، وهو ما حجبه عن بحث مدى استحقاق الطاعن لمرتبه خلال فترة تجنيده من ١٩٦٧/١٠/٤ حتى ١٩٧٠/٥/٣١ لما كان ذلك فإن الحكم المطعون فيه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ٩٤٠ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨١/١١/٢٨)

(٢) «انتقال ملكية المنشأة بالبيع الجبري لا ينشئ ملكية جديدة مبتدأة للراسي عليه المزاد وإنما من شأنه أن ينقل إليه ملكية الشيء المبيع من المدين أو الحائز وبذلك يعتبر الراسي عليه المزاد في البيع الجبري خلفاً خاصاً انتقلت إليه ملكية البيع شأنه في ذلك شأن المشتري في البيع الاختياري. لما كان ذلك وكان النص في المادة ٨٥ م القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ صريحاً في أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعامل في ذمة صاحب العمل السابق وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وسائر الحكم المستأنف في القول بأن الراسي عليه المزاد في البيع الجبري لا يعتبر خلفاً خاصاً يلزم بحقوق العاملين بالمنشأة التي رسا مزادها قولاً بأن من يلتزم بهذه الحقوق في حكم المادة ٨٥ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ هو من تلقى

ملكية المنشأة بتصرف إرادي ورتب على ذلك تأييد الحكم المستأنف بعدم قبول الدعوى لرفعها على غير ذي صفة مما حجبته عن بحث مدى أحقيته الطاعن في المبالغ المطالب بها فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ١٩٨ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٢/١/٤ - غير منشور)

(٣) «لما كان ذلك وكان النص في المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ صريحاً في أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعمال في ذمة صاحب العمل السابق، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وسائر الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أن الراسي عليه المزداد في البيع الجبري لا يعتبر خلفاً خاصاً يلزم بحقوق العاملين بالمنشأة التي رسا مزادها قولاً بأن من يلتزم بهذه الحقوق في حكم المادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ هو من تلقى ملكية المنشأة بتصرف إرادي ورتب على ذلك تأييد الحكم الابتدائي في قضائه بعدم قبول الدعوى لرفعها على غير ذي صفة مما حجبته عن بحث مدى أحقية الطاعن في طلباته الموضوعية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه، دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٧٩٩ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٣/٢/٢١ - غير منشور)

(٤) «وإذا كان النص في المادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ صريحاً في أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ويبقى قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة

للعمال في ذمة صاحب العمل السابق، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وسائر الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من أن الراسي عليه المزداد في البيع الجبري لا يعتبر خلفاً خاصاً يلتزم بحقوق العاملين بالمنشأة التي رسا عليه مزادها بمقولة أن من يلتزم بهذه الحقوق في حكم المادة ٨٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ هو من تلقى ملكية المنشأة بعمل قانوني إرادي ورتب على ذلك تأييد الحكم الابتدائي في قضائه بعدم قبول الدعوى لرفعها على غير ذي صفة مما حجبته عن بحث مدى أحقية الطاعن في طلباته، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ١١١٧ لسنة ٤٨ ق ١٣/٦/١٩٨٣ - غير منشور)

٥) «وحيث إن النعي بهذين الوجهين غير سديد ذلك أنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن انتقال ملكية المنشأة بالبيع الجبري لا ينشئ ملكية جديدة مبتدأة للراسي عليه المزداد، وإنما من شأنه أن ينقل إليه ملكية الشيء المبيع من المدين أو الحائز، وبذلك يعتبر الراسي عليه المزداد في البيع الجبري خلفاً خاصاً انتقلت إليه ملكية المبيع شأنه في ذلك شأن المشتري في البيع الاختياري، لما كان ذلك وكان النص في المادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ صريحاً في أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة للعمال في ذمة صاحب العمل السابق، لما كمان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خلص في حدود سلطاته الموضوعية إلى أن المنشأة وإن كانت قد بيعت بطريق المزداد فإن بيعها كان شاملاً لحقوقها والتزاماتها مع استمرار بقاء عقود استخدامها قائمة بما يستوجب مسئولية الخلف متضامناً مع السلف عن حقوق هؤلاء العمال وفق ما تنص عليه

المادة ٥٨ من قانون العمل آنف الذكر فإنه النعي بوجهيه المتقدمين يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٨٨١ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٦/١٤)

٢٨٤- إيجار المنشأة:

لم يرد بالقوانين الملغاة في النصوص المقابلة لنص المادة التاسعة نص على انتقال التزامات صاحب العمل في حالة إيجار المنشأة إلى صاحب عمل آخر. وقد ذهب الرأي الراجح في الفقه والقضاء إلى أن هذه النصوص لا تسري في حالة إيجار المنشأة، فلا تنتقل التزامات صاحب العمل المؤجر إلى صاحب العمل المستأجر، ومن بينها عقود عمال المنشأة، وذلك على سند من أن هذه النصوص تقضي بانتقال الالتزامات في حالة انتقال ملكية المنشأة وليس الإيجار من بين التصرفات الناقلة للملكية^(١) وقد أيدت محكمة النقض هذا الرأي^(٢).

(١) المستشار فتحي عبد الصبور الآثار القانونية للتأميم في القانون المصري الطبعة الأولى ١٩٦٣ ص ٣٧ - لبيب شنب ص ٤٥٧ - حسن كيره ص ٥٦٨ - استئناف القاهرة ٢٦ أبريل ١٩٥٥ مدونة الفكهاني ج ١/٣ ص ٤٤٤ القاهرة الابتدائية ١٥ أكتوبر ١٩٥٥ مدونة الفكهاني ج ١/٣ ص ٤٥ وما بعدها.

(٢) فقد قضت بتاريخ ١٧/٥/١٩٨٠ في الطعن رقم ٤٤ لسنة ٤٥ ق بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود، بأن الثابت من الحكم المطعون فيه أن الشركة كانت تستأجر باخرتين من وزارة السياحة ثم أنهت الأخيرة عقد تأجير الباخرتين للشركة وتسلمتهما منها - ولما كان انتهاء عقد إيجار الباخرتين لا يجعل من وزارة السياحة أو غيرها خلفاً للشركة المطعون ضدها في حكم المادة ٨٥ من قانون العمل حتى يظل عقد عمل الطاعن قائماً بقوة القانون مع الخلف، وكان دفاع الطاعن بالتزام الشركة بنقله إلى شركة فنادق شبرد لا يقوم على أساس قانوني صحيح، فإن إغفال الحكم الرد عليه لا يعد قصوراً مبطلاً له».

ولهذا حسم الشارع في القانون الجديد ومن قبله القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ هذا الخلاف بنصه على أن الإيجار من التصرفات التي تنتقل بها التزامات المنشأة. وفي هذا تقول المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون الأخير بأن:

«ولهذا فإن الوفاء بهذه الحقوق يظل قائماً ولا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في القانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو النزول أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو الإيجار وهي إضافة مستحدثة قصد بها سد الثغرات التي أسفر عنها التطبيق العملي لنص المادة ٨٥ الملغاة حيث تأثرت حقوق العمال في بعض المنشآت التي كانت تباع بالمزاد نتيجة توقف نشاطها في أعقاب هذه البيوع وكذلك في حالات الإيجار حيث كان يعتمد بعض المستأجرين إلى ضغط نشاط المنشأة أو الاستغناء عن بعض عمالها».

ويسري هذا الحكم سواء كان الإيجار أصلياً أو من الباطن. كما أنه يجب التسليم بانتقال التزامات المنشأة في حال انتقالها بأي تصرف آخر غير ناقل للملكية.

٢٨٥- انفراد الشركاء بالمنشأة:

لا يمنع صيرورة المنشأة فردية بعد أن كانت شركة، من انتقال التزامات المنشأة إلى الشريك الذي انفرد بها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود في الشق الأول منه، بأن صيرورة المنشأة فردية بعد أن كانت شركة واستقلال أحد الشركاء بإدارتها، لا يمنع من استمرار عقود العمل مع رب العمل الجديد واعتبارها متصلة من وقت استخدام العامل لدي رب العمل الأصلي، كما لو كانت قد أبرمت منذ البداية مع هذا الأخير».

(طعن رقم ٤٨٧ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٣/١١/٢٠)

٢٨٦- تأميم المنشأة:

التأميم إجراء يقصد به نقل ملكية المشروعات الخاصة من ملكية الأفراد أو الشركات إلى ملكية الدولة حتى تكون ملكاً للجماعة وتتأى عن الإدارة الرأسمالية وذلك مقابل تعويض أصحاب هذه المشروعات عن الحقوق المستولي عليها. ونقل ملكية المشروع إلى الدولة له صورتان:

الصورة الأولى:

أن يكون نقل الملكية مباشرة بقصد تصفية المشروع الخاص المؤمم بحيث تتمحي الشخصية الاعتبارية وتذوب في شكل قانوني جديد، كما فعل المشرع في تأميم تجارة وتوزيع الأدوية وفي تأميم منشآت كبس القطن وفي تأميم الشركات بتصفيتها بحكم القانون.

الصورة الثانية:

أن يعمد المشرع - إذا كان المشروع مكوناً لشركة أسهم - إلى نقل ملكية الأسهم إلى الدولة كلها أو بعضها مع بقاء شخصية المشروع محل التأميم قائمة ومع احتفاظ الشركة المؤممة بنظامها القانوني وفي هذه الصورة يتم التأميم بانتفاع الدولة بما كان ينتفع به المساهمون في الشركة وقد اتخذ المشرع هذه الصورة في تأميم البنوك وشركات التأمين والتأمين الجزئي لبعض الشركات^(١). والتأميم في صورتيه هو نقل لملكية هذه المنشآت الخاصة إلى ملكية الدولة بمقتضى نص في القانون، ومن ثم فإن انتقال ملكية المنشأة بطريقة التأميم يدخل

(١) ومن أمثلة التأميم الجزئي لبعض الشركات ما نصت عليه المادة الأولى من القانون ١١٨ لسنة ١٩٦١ على أنه: «يجب أن تتخذ كل من الشركات والمنشآت المبينة في الجدول المرافق لهذا القانون شكل شركة مساهمة عربية وأن تساهم فيها إحدى المؤسسات العامة التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس الجمهورية بحصة لا تقل عن ٥٠% من رأس المال».

ضمن التصرفات التي قصدها المادة ٨٥ من قانون العمل الملغي - السارية وقتئذ - والمقابلة للمادة التاسعة من القانون الجديد، والتي ذكرت من بين التصرفات ما قد يتم التأمين به كتصفية المنشأة أو إدماجها في غيرها، كما ذكرت من صور انتقال الملكية انتقالها بحكم القانون كالإرث^(١).

وعلى ذلك فإن عقود العمل السابقة والتي كانت سارية وقت التأمين تظل سارية بعده، وإن لوحظ أن التشريع الذي يتم به التأمين غالباً ما ينص على بقاء هذه العقود.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كان انتقال ملكية المشروع المؤمم إلى الدولة لا يترتب عليه انتهاء عقود العمل المبرمة، بل تظل سارية بقوة القانون قبل رب العمل الجديد الذي انتقلت إليه ملكية المنشأة تحقيقاً لاستقرار العامل في وظيفته وتغليباً لصلته بالمنشأة في ذاتها على مجرد الصلة بشخص رب العمل، وهذا يتفق مع ما تقضي به المادة ٨٥/١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من أن انتقال المنشأة بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو غير ذلك من التصرفات لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات ويبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً، ولما كان القانون رقم ٦٥ لسنة ١٩٦٣ بتأمين بعض الشركات والمنشآت لم ينص على ما يخالف ذلك، وكان ما أوردته المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور من أنه تمشياً مع السياسة الاشتراكية للدولة ستقوم المؤسسة المصرية العامة للأدوية بإلحاق العاملين بالمصانع والمنشآت المؤممة طبقاً لهذا القانون بالشركات التي تشرف عليها بما في ذلك أصحابها إذا كانت ظروفهم الاجتماعية في حاجة إلى العمل، وكذلك ما نص عليه قرار

(١) المستشار فتحي عبد الصبور في الآثار القانونية للتأمين ص ١٣، ص ٢٣ وما بعدها.

وزير الصحة رقم ٣٦٧ لسنة ١٩٦٣ من إلحاق العاملين بتلك المنشآت بأعمالهم، كل ذلك هو تطبيق للمبدأ سالف الذكر ... إلخ».

(طعن رقم ٤٢ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٧١/١٢/٨)

٢٨٧- انتهاء أو سحب أو إسقاط التزام المرافق العامة :

يكون انتهاء التزام المرافق العامة بانتهاء المدة المحددة له بالعقد أو بوثيقة الالتزام، ما لم تتفق جهة الإدارة مانحة الالتزام مع الملتزم على تجديد الالتزام أو إطالة مدته.

ويكون سحب الالتزام، إما بمقتضى شرط في العقد أو الوثيقة يخول جهة الإدارة إنهاءه قبل انقضاء الميعاد المحدد له - وهذا هو الغالب - وإما أن يكون بقرار من جهة الإدارة بإرادتها المنفردة، يصدر تحقيقاً للمصلحة العامة لقاء تعويض عادل للملتزم.

أما إسقاط الالتزام، فهو إنهاء مبني على التزام وجزاء توقعه جهة الإدارة على الملتزم لمخالفته للالتزامات المفروضة عليه، وقد ينص على هذا الجزاء بالعقد أو وثيقة الالتزام، وفي هذه الحالة لا تحتاج جهة الإدارة إلى استصدار حكم به. وقد لا ينص عليه في العقد، وفي هذه الحالة لابد من حصول جهة الإدارة على حكم به.

وواضح أنه في جميع الحالات السابقة يعود المرفق العام إلى جهة الإدارة، إلا أن عودة المرفق العام إلى جهة الإدارة من يد الملتزم لا تنطوي على انتقال ملكية المرفق وإنما تتضمن عودته إلى الدولة التي هي في الأصل صاحبة الحق في إدارة المرفق مباشرة والتي لم يكن الملتزم إلا نائباً عنها في تلك الإدارة، ومن ثم لا تعتبر الإدارة خلفاً للملتزم، ويترتب على ذلك أن عقود العمل المبرمة بين الملتزم السابق وعماله لا تسري قبل الإدارة، ويؤيد ذلك النظر ما قضى به المشرع في القانون ٦٦٠ لسنة ١٩٥٣ المعدل بالقانون ٥٣ لسنة ١٩٥٤ من أنه إذا انتهى عقد الالتزام بإدارة مرفق عام وتولت الدولة إدارته

بالطريق المباشر جاز (المجلس الوزراء) أن يعين - للمدة التي يحددها - بخدمة المرفق من تقتضي المصلحة تعيينه من الموظفين الذين كانوا بخدمته قبل تولي الدولة إدارته. فقد دل ذلك على أن عقود العمل المبرمة بين الملتزم السابق وعماله قبل سحب الالتزام لا تسري قبل الإدارة بعد عودة المرفق إليها إذ لو كانت هذه العقود باقية بعد سحب الالتزام أو عودة المرفق في نهاية مدته لما كان الشارع في حاجة إلى إصدار القانون رقم ٦٦٠ لسنة ١٩٥٣ سالف الذكر لإجازة تعيين بعض مستخدمي وعمال الملتزم السابق بخدمة المرفق مرة أخرى^(١).

ولا يستثنى من ذلك إلا حالة وجود نص في عقد الالتزام أو التشريع الذي أنهى الالتزام قبل انقضاء مدته على استمرار عقود العمل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «ولما كان الأصل في التزام المرافق العامة أن الملتزم يدير المرفق لحسابه وتحت مسؤوليته، فإن جميع الالتزامات التي تترتب في ذمته أثناء قيامه هو بإدارة المرفق تعتبر التزاماً عليه وحده ولا شأن لجهة الإدارة مانحة الالتزام بها ما لم ينص في عقد الالتزام أو في غيره على تحملها به، وإسقاط الالتزام أو انتهاءه من شأنه - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يضع حداً فاصلاً بين إدارة الملتزم أو الحراسة الإدارية وبين إدارة الدولة للمرفق^(٢).

ولما كان ذلك، وكانت وزارة النقل - وقد عادت إليها إدارة المرفق بانتهاء الالتزام في سنة ١٩٦٤ - لا صفة لها في الخصومة القائمة بشأن

(١) فتحي عبد الصبور في الآثار القانونية للتأميم ص ٧٤، ٩١ وما بعدها.

(٢) ذات المبدأ في الطعون: رقم ٣٧٧ لسنة ٣٢ جلسة ١٩٦٦/١٢/٢١ - ٢٣٠ لسنة ٣٢ جلسة ١٩٦٦/٥/١٨ - ١٩٩ لسنة ٣٢ جلسة ١٩٦٦/٥/٤ - طعن ٣٦٥ لسنة ٢٦ جلسة ١٩٦١/١١/٢٢.

حقوق الطاعن قبل الشركة التي فصلته من العمل في نوفمبر سنة ١٩٧٧ وقبل إنهاء الالتزام وأيلولة المرفق للدولة في سنة ١٩٦٤ فإن الحكم المطعون فيه وقد التزم هذا النظر وقضى بعدم قبول الاستئناف المرفوع على وزارة النقل لا يكون قد خالف القانون أو شابه قصور، ولا يقبل من الطاعن التحدي بأن محكمة الموضوع لم تطلع على عقد الالتزام أو قرار إسقاطه لأنه دفاع موضوعي لم يسبق له التمسك به.

وحيث إن حاصل السبب الثاني أن الحكم المطعون فيه قد قضى بأن الدولة لا تعتبر خلفاً خاصاً أو عاماً للشركة التي أسقط عنها الالتزام وهو منه خطأ ومخالفة للقانون لأن المادة ٤٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ - الذي فصل الطاعن في ظله - تجعل الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الخاصة بحقوق العمال في حالة أيلولة المنشأة إلى صاحب عمل جديد نتيجة لتصرف من التصرفات المنصوص عليها في المادة المشار إليها، وأن أيلولة المرفق للدولة بناء على قانون إسقاط الالتزام عن الشركة هو من قبيل التصرفات المذكورة فلا تمنع من التزام الدولة بالوفاء بحقوق الطاعن قبل الشركة.

وحيث إن هذا النعي مردود بما سبق الرد به في الوجه الأول من أن الدولة - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا تعتبر خلفاً خاصاً أو عاماً للشركة التي أسقط عنها الالتزام أو انتهى التزامها».

(طعن رقم ١٩٨ لسنة ٣٦ ق جلسة ٦ يناير ١٩٧١)

٢٨٨ - استمرار عقود العمل يفترض استمرار المنشأة في ذات النشاط

الذي كانت تمارسه :

استمرار عقود العمل رغم تغير صاحب المنشأة يفترض استمرار المنشأة في ذات نشاطها رغم هذا التغير.

ولذلك لا يكون الاستمرار واجباً إذا باشر الخلف نشاطاً يختلف اختلافاً جوهرياً عن نشاط سلفه، لأن المنشأة تفقد في هذه الحالة كيائها وتحل محلها منشأة جديدة، بينما يفترض الحكم الوارد بالمادة التاسعة وحدة المنشأة بالرغم من تغير صاحب العمل^(١).

٢٨٩ - استمرار عقود العمل يتم بقوة القانون :

استمرار عقود العمل رغم تغير صاحب العمل يتم بقوة القانون^(٢) فلا يتوقف على رضا صاحب العمل الجديد ولا على رضا العامل به. ولا يصح الاعتراض على عدم الاعتداد برضاء العامل بأن في ذلك إرغاماً له على الاستمرار في خدمة رب العمل الجديد، لأن مجال هذه القاعدة ألا يكون لشخصية صاحب العمل اعتبار فيه وإذا كان صاحب العمل الجديد يلزم بالاستمرار في العقد مع العامل رغم أن شخصية العامل محل الاعتبار في الأصل فمن باب أولى يلزمه العامل بهذا الاستمرار حيث لا تكون شخصية صاحب العمل محل اعتبار فضلاً عن أن قاعدة استمرار عقود العمل ليست مقررّة لمصلحة العامل وحده حتى يتوقف هذا الاستمرار على رضاه، بل مقررّة كذلك لمصلحة المنشأة، لأن استقرار روابط العمل أمر ضروري للاستقرار الاقتصادي^(٣). على أن بقاء عقد العمل، رغم انتقال ملكية المشروع، واستمراره مع الخلف، لا ينفي حق هذا الأخير في إنهائه إذا طرأ ما يدعو إليه، وعلى الخصوص إذا أملت عليه إعادة تنظيم المشروع بعد انتقال ملكيته إليه^(٤).

(١) حسن كيره ص ٥٦٧ - المستشار عدلي خليل في التعليق على قانون العمل

ص ٥٠ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٢٩.

(٢) نقض طعن رقم ١٨٠١ لسنة ٥٣ق - جلسة ١٩٨٨/١٢/٥.

(٣) حسن كيره ص ٥٦٥ وهامش (٣) - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٣٠ - لبيب

شنب ص ٤٥٨.

(٤) جمال زكي ص ٨٤٧.

أما إذا رأى العامل عدم قبول الاستمرار في تنفيذ العقد، عد مستقيلاً بما يترتب على ذلك من نتائج^(١).

٢٩٠- قاعدة انتقال عقود العمل مما يتعلق بالنظام العام:

تعتبر قاعدة انتقال عقود العمل بتغير رب العمل، من النظام العام، وعلى ذلك فإن الاتفاق الذي يقضي بانتهاء عقود العمل في حاله انتقال المنشأة يكون باطلاً، سواء ورد في العقد المبرم من صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد، أو ورد في عقد العمل ذاته^(٢).

٢٩١- الآثار المترتبة على استمرار عقود العمل:

يترتب على استمرار عقود العمل بعد انتقال ملكية المنشأة، أن علاقة العمل تكون قائمة كما كانت قد أبرمت ابتداء من الخلف، فتكون خدمة العامل سارية بكافة شروطها، مستمرة متصلة، فتحسب مدتها دون توقف أو انقطاع منذ بدء العمل في المنشأة دون اعتبار لتعاقب أصحاب العمل عليها، وتسوي حقوق العمال التي ترتبط وجودها أو مداها بمدة الخدمة مثل حق العامل في الإجازة السنوية وفي مكافأة الخدمة على هذا الأساس^(٣).

(١) حلمي مراد ص ٨٢٣ - شئون العمال الجزئية بالقاهرة الدعوى ٤٩٢١ لسنة

١٩٥٩ في ١٧/١/١٩٦٠ موسوعة الهواري الجزء الأول ص ٢٠٦ وما بعدها.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٣٠ عبد الودود يحيى ص ٤٥٧ - وقارن جمال

زكي ص ٨٤٥ وهامش (٤٣) إذ يرى أنه يجوز الاتفاق على إنهاء عقد العمل إذا

انتقلت ملكية المنشأة بين صاحب العمل والعامل في عقد العمل الفردي ليصبح

عقد العمل مضافاً إلى أجل غير محدد: انتقال ملكية المشروع حال الحياة أو سبب

الوفاة، أما إذا اقتصر الاتفاق على حالة انتقال الملكية بين الأحياء كبيع المشروع

مثلاً، كان العقد معلقاً على شرط فاسخ.

(٣) حسن كيره ص ٥٧٠ - لبيب شنب ص ٤٥٨ وما بعدها - جمال زكي ص ٨٣٩

وما بعدها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أن النص في المادة ٢٥ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ المقابل لنص المادة ٤٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والمادة ٨٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه: «لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع أو غيرها من التصرفات، وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص به يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائماً، ويكون الخلف المرخص به مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة». يدل على أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد، كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه ... إلخ».

(طعن رقم ١٤٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٠/٤/١٥)

(٢) «... وكان مفاد نص المادة ٤٨ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي والمادة ٨٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - أن انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر في عقد العمل ويبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية، وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه».

(طعن رقم ٦٢٠ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٧/٣/٢٧)

٢٩٢- تضامن صاحب العمل الجديد مع أصحاب العمل السابقين في

الوفاء بالالتزامات:

تقضي المادة التاسعة بأن يكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن عقود العمل وبترتب على ذلك أن يكون للعمال الذين انتقلت عقودهم إلى المالك الجديد مطالبة هذا المالك بتنفيذ التزامات المالك القديم، على أنه إذا قام المالك الجديد بتنفيذ التزام نشأ قبل انتقال المنشأة إليه كان له أن يرجع بما دفعه على المالك القديم، ذلك أن الخلف وإن اعتبر مديناً متضامناً بهذه الالتزامات فإن ذلك قاصر على علاقته بالعمال. أما في علاقته بسلفه فإنه يعتبر مجرد كفيل متضامن لأن المدين الأصلي هو السلف^(١).

ولا يسأل صاحب العمل الجديد إلا عن الالتزامات الناشئة عن عقود العمل التي كانت قائمة وقت انتقال المنشأة أما العقود التي انقضت قبل ذلك فلا شأن له بها حتى ولو كان صاحب العمل القديم قد أنهاها تعسفياً أو قبل انتهاء مدتها، إذ يكون هو وحده المسؤول عن التعويض^(٢) ومع ذلك يكون صاحب العمل الجديد مسؤولاً إذا تواطأ مع صاحب العمل السابق لإنهاء عقد العمل قبل انتقال المنشأة، وذلك بناء على قواعد المسؤولية التقصيرية^(٣).

ولا يسأل صاحب العمل السابق عن الالتزامات التي تترتب في وقت لاحق لانتقال المنشأة بل يظل صاحب العمل الجديد المسؤول وحده عنها^(٤).

(١) لبيب شنب ص ٤٥٩ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٣٠.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٢٩ - عبد الودود يحيى ص ٢٩٦.

(٣) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٢٩.

(٤) حلمي مراد ص ٤٢٣ وما بعدها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «... لما كانت المادة ٤٨ من مرسوم القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ تفيد أن الشارع وضع التزاماً على رب العمل الجديد بمسئوليته بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين قبل العمال - ومن مقتضى هذا الالتزام التضامني أنه لا يتعين توجيه الطلب الخاص به ابتداء إلى صاحب العمل السابق».

(طعن رقم ١٤٤ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٢/٥/٣٠)

(٢) «... بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو النزول أو غير ذلك من التصرفات لا يؤثر وفقاً للمادة ٨٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في بقاء عقود استخدام عمال المنشأة قائمة وجعل صاحب العمل الجديد مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ الالتزامات المقررة قانوناً الخاصة بالمدة السابقة على تحويل عقود العمل ومنها الوفاء بالأجور لأن صلة العمال بالمنشأة أقوى من صلتهم بصاحب العمل المتعاقد معه، وهو ما يتأدى منه أن الشركة الطاعنة تسأل عن التزامات الفترة السابقة على تاريخ شرائها للصيدلية متى استوفت شرائط استحقاقها».

(طعن رقم ٣٣٩ لسنة ٤١ ق جلسة ١٩٧٧/٣/٦)



مادة (١٠)

«يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون»^(١)

الشرح

٢٩٣- صدور القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣:

صدر تنفيذاً لهذه المادة قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتاريخ ٢٠٠٣/٦/٣٠ ونشر بالوقائع المصرية العدد ١٦١ في ٢٠٠٣/٧/١٩ وعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره (م ٤).
وقد عدل بالقرار الوزاري رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٥ الذي عمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره أي من ٢٠٠٥/١٠/١٣.
ونشر القرار فيما يلي:



(١) تقابل المادة (١٠) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المادة ١٢ من قانون إصدار القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل بالقرار رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٥)

بتحديد الجهات الإدارية المختصة

بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩؛

وعلى المادة رقم (١٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة

٢٠٠٣؛

قرر

المادة الأولى

تحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل الصادر بالقانون

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على الوجه التالي:

أ) الجهة الإدارية المختصة المشار إليها في المواد (١٢، ١٤، ١٥، ٢٩، ٥٨،

٧٠، ٧٨، ٨٥، ١٠٢، ١٤٠، ١٥١، ٢٢٥) هي مديريات القوى العاملة

والهجرة.

الجهة الإدارية المختصة المشار إليها في المادة (٢١٥) من قانون العمل

رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ هي مديرية القوى العاملة والهجرة.

ب) الجهة الإدارية المشار إليها في المواد (١٥١، ١٥٦، ١٥٧، ١٥٨، ١٥٩،

١٦٠، ١٧٠، ١٧٣، ١٧٨، ١٧٩، ١٨٠، ١٨١، ١٨٨) هي الإدارة المختصة

بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة.

المادة الثانية

لمديريات القوى العاملة والهجرة بالمحافظات أن تحدد لوحدها الإدارية القيام بالاختصاصات المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة الأولى.

المادة الثالثة

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

المادة الرابعة

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

تحريراً في ٢٠٠٣/٦/٣٠

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



محتويات المجلد الأول

رقم البند	الموضوع	الصفحة
—	تقديم الطبعة السادسة.....	٥
—	مقدمة الطبعة الأولى (الجزء الأول)	٧
—	مقدمة الطبعة الأولى (الجزء الثاني)	٩
	القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون	
	العمل المعدل بالقانونين رقمي ٩٠	
	لسنة ٢٠٠٥، ١٢٥ لسنة ٢٠١٠	١١
	المجلد الأول	
	شرح وتعليق على (قانون الإصدار - المواد ١ - ١٠)	١٣
	(المادة الأولى)	١٥
١-	طبيعة قانون العمل	١٥
٢-	تفسير قانون العمل.....	١٨
	أ- وحدة تشريعات العمل.....	١٨
	ب- احترام المبادئ الأساسية في قانون العمل	١٨
	ج- التفسير الأصلح للعمال	١٩
٣-	عدم استبعاد المبادئ القانونية العامة كلية عند	
	تفسير قانون العمل.....	٢٠
	(المادة الثانية)	٢٢
٤-	سريان الأحكام الواردة بالتشريعات الخاصة	
	ببعض فئات العمال.....	٢٢
٥-	المزايا الواردة بالتشريعات الخاصة تعتبر الحد	
	الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه	٢٣

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	(المادة الثالثة)	
٦-	تعريف العلاوة الدورية.....	٢٤
٧-	استحداث العلاوة الدورية السنوية في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.....	٢٤
٨-	العمال المستحقون للعلاوة.....	٢٥
٩-	تاريخ سريان العلاوة الدورية السنوية.....	٢٥
١٠-	مقدار العلاوة الدورية السنوية.....	٢٨
١١-	مقدار العلاوة السنوية الدورية وقتي.....	٢٨
١٢-	عدم وضع حد أقصى لمدة العلاوة السنوية الدورية.....	٣١
	(المادة الرابعة)	
١٣-	الإبقاء على حقوق العمال السابقة.....	٣١
	(المادة الخامسة)	
١٤-	أيلولة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات القانون إلى وزارة القوى العامة والهجرة.....	٣٣
١٥-	كيفية إنفاق المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام القانون.....	٣٤
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٨ لسنة ٢٠٠٣ (الملغي) بشأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.....	٣٧
		٣٩

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨ بشأن التصرف في حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣	٤٣
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٣٣ لسنة ٢٠٠٣ (الملغي) بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات	٤٧
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٩٩ لسنة ٢٠٠٨ بشأن توزيع النسبة المخصصة للوزارة من أموال الغرامات	٥٠
	(المادة السادسة)	٥٤
-١٦	استمرار العمل بالقرارات السابقة لحين صدور القرارات الجديدة	٥٤
	(المادة السابعة)	٥٦
-١٧	إلغاء قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وكل حكم مخالف لأحكام هذا القانون	٥٦
-١٨	تسمية القانون الجديد	٥٧
	(المادة الثامنة)	٥٧
-١٩	تاريخ نشر القانون والعمل به	٥٧

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	قانون العمل	
	الكتاب الأول	
	التعاريف والأحكام العامة	
	الباب الأول	
	التعاريف	
	أولاً : العامل	
٢٠-	تعريف العامل.....	٥٨
٢١-	التفرقة بين العامل والمستخدم.....	٦٢
٢٢-	أهمية التفرقة بين العامل والمستخدم.....	٦٥
-	أهلية العامل.....	٦٧
٢٣-	(أ) في المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢.....	٧١
٢٤-	(ب) في قانون العمل.....	٧١
٢٥-	يجوز للولي أو الوصي طلب إنهاء العقد الذي	٧٢
	يبرمه القاصر.....	٧٤
٢٦-	هل يجوز للولي أو الوصي إبرام عقد العمل نيابة	
	عن القاصر؟.....	٧٤
	ثانياً : صاحب العمل	
٢٧-	تعريف صاحب العمل.....	٧٦
٢٨-	أهلية صاحب العمل.....	٧٦
٢٩-	(أ) القاصر المأذون بالإدارة.....	٨١
٣٠-	(ب) القاصر المأذون بالتجارة.....	٨٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٣١-	(ج) تصرف القاصر في المال الذي كسبه من عمله.....	٨٢
٣٢-	(د) تصرف القاصر في المال المخصص لأغراض نفقته.....	٨٣
	ثالثاً: الأجر	٨٤
٣٣-	تعريف الأجر.....	٨٤
٣٤-	هل يعتبر ما يتقاضاه المسجون نظير عمله أجراً؟ .	٨٧
٣٥-	أهمية تحديد مفهوم الأجر.....	٨٩
	صور الأجر المنصوص عليها بالمادة	٨٩
	١- العمولة التي تدخل في إطار العمل	٨٩
٣٦-	المقصود بالعمولة.....	٨٩
٣٧-	اعتبار العمولة جزءاً من الأجر.....	٩٠
٣٨-	تقدير سعر العمولة.....	٩٢
٣٩-	أمثلة من قضاء النقص.....	٩٦
-	أ- عمولة البيع والتوزيع والتحصيل.....	٩٦
-	ب- عمولة الإنتاج.....	١٠١
-	ج- الأجر الإضافي.....	١٠٣
-	د- عمولة الدعاية والترويج.....	١٠٤
-	هل تدخل العمولة في حساب حقوق العامل إذا كانت من ملحقات الأجر؟	١٠٥
٤٠-	أولاً: رأي الفقه.....	١٠٥
٤١-	ثانياً: اتجاه محكمة النقض.....	١٠٦

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-٤٢	أمثلة من قضاء النقض.....	١٠٦
-	١- عدم استحقاق العامل العمولة عن مدة وقفه	
-	٢- عدم استحقاق متوسط العمولة عن أيام	١٠٦
	عن العمل.....	
	الإجازات الاعتيادية والمرضية.....	١٠٨
-٤٣	ثالثاً: رأي المحكمة العليا.....	١١٠
-٤٤	احتساب العمولة ضمن الأجر في تطبيق أحكام	
	القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار	
	قانون التأمين الاجتماعي.....	١١٢
-٤٥	صدور حكم نهائي بالعمولة يقيد المحكمة عند	
	احتساب العمولة في أي فترة لاحقة بأساس	
	العمولة الذي انتهى إليه الحكم النهائي.....	١١٢
-٤٦	لا يجوز حرمان العامل من العمولة بسبب نقل	
	تبعية القسم الذي يعمل به.....	١١٣
-٤٧	عدم استحقاق العامل العمولة إذا نقل إلى شركة لا	
	تأخذ بنظام العمولة.....	١١٥
-٤٨	عدم استحقاق العامل العمولة إذا نقل إلى فرع	
	آخر لصاحب العمل لا يأخذ بنظام العمولة.....	١١٦
-٤٩	التحقق من أن العمل الجديد الذي نقل إليه العامل	
	مقرر له عمولة أم لا، لا تقبل إثارته لأول مرة	
	أمام محكمة النقض.....	١١٧
-٥٠	القاعدة أن صاحب العمل لا يستطيع إلغاء أو	
	تعديل العمولة.....	١١٧

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٥١-	الاستثناء الأول: ممارسة صاحب العمل سلطته في تنظيم منشأته.....	١١٨
٥٢-	الاستثناء الثاني: استهداف صاحب العمل تطور الإنتاج وتنميته ووضع نظام عام يسري على كافة العاملين.....	١٢٣
	٢- النسبة المئوية	١٢٤
٥٣-	المقصود بالنسبة المئوية.....	١٢٤
٥٤-	كيفية تحديد النسبة المئوية من الربح أو الإيراد.....	١٢٥
٥٥-	يجوز أن تكون النسبة المئوية أجرًا كاملاً للعامل....	١٢٦
٥٦-	توفير بعض الضمانات للعامل.....	١٢٦
٥٧-	حالة انتهاء خدمة العامل قبل إتمام الجرد.....	١٢٧
٥٨-	وجوب تقدير أجر للعامل إذا منيت المنشأة بخسارة.....	١٢٧
٥٩-	هل يدخل نصيب العمال من الأرباح ضمن عناصر الأجر في تطبيق القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي؟.....	١٢٩
	أ- العلاوة الدورية.....	١٢٩
٦٠-	إحالة.....	١٢٩
٦١-	ب- العلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلية.....	١٢٩

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	التشريعات التي قررت إعانة غلاء المعيشة	١٣٢
	أولاً: الأمر العسكري رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢	
	بصرف إعانة غلاء المعيشة لعمال المحال	
	الصناعية والتجارية	١٣٢
٦١م-	دواعي إصدار الأمر العسكري	١٣٢
٦٢-	شروط تطبيق الأمر العسكري	١٣٣
٦٣-	هل تسري أحكام الأمر العسكري على العمال	
	تحت التمرين؟	١٤١
٦٤-	استثناء بعض المحال من الخضوع لأحكام إعانة	
	الغلاء	١٤٢
٦٥-	فئات إعانة الغلاء	١٤٣
٦٦-	كيفية احتساب إعانة غلاء المعيشة	١٤٤
٦٧-	جزاء مخالفة أحكام إعانة المعيشة المنصوص	
	عليها في الأمر العسكري رقم ٢٥٨ لسنة ١٩٤٢ ...	١٤٧
	ثانياً: الأمر العسكري رقم ٤٥١ لسنة ١٩٤٣	١٤٨
٦٨-	زيادة إعانة غلاء المعيشة بالأمر العسكري رقم	
	٤٥١ لسنة ١٩٤٣	١٤٨
	ثالثاً: الأمر العسكري رقم ٥٤٨ لسنة ١٩٤٤	١٤٩
٦٩-	زيادة إعانة غلاء المعيشة بالأمر العسكري رقم	
	٥٤٨ لسنة ١٩٤٤	١٤٩

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	رابعاً : الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠	١٥٢
-٧٠	مبررات صدور الأمر العسكري	١٥٢
-٧١	تاريخ سريان إعانة غلاء المعيشة المنصوص عليها بالأمر	١٥٢
-٧٢	سريان إعانة غلاء المعيشة على عمال المحال الصناعية والتجارية	١٥٣
-٧٣	وضع أفراد أطقم السفن التجارية المصرية بالنسبة لإعانة غلاء المعيشة	١٥٤
-٧٤	فئات إعانة الغلاء	١٦٦
-٧٥	قصر إعانة الغلاء على العمال المعيّنين قبل أول مارس سنة ١٩٥٠	١٧٠
	كيفية احتساب إعانة غلاء المعيشة	١٧٣
-٧٦	احتساب إعانة الغلاء على أساس الأجر الأساسي ...	١٧٣
-٧٧	هل تحسب المكافآت والمنح ضمن الأجر الأساسي؟	١٧٤
-٧٨	قصر إعانة الغلاء على المرتبات الثابتة	١٧٥
-٧٩	عدم استحقاق إعانة الغلاء على الوهبة	١٧٦
-٨٠	تطبيق إعانة الغلاء على عمال القطعة والمياومة ...	١٧٦
-٨١	كيفية احتساب الإعانة بالنسبة لعمال المياومة	١٧٦
-٨٢	حالة اشتغال العامل لدى أكثر من صاحب عمل ...	١٧٧
-٨٣	إعانة الغلاء تكون فقط لمن يقع عليه عبء إعالة الأسرة	١٧٧
-٨٤	استحقاق المرأة العاملة إعانة غلاء عن نفسها فقط ..	١٧٧

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-٨٥	إعانة الغلاء من النظام العام	١٧٨
-٨٦	جزاء مخالفة أحكام إعانة الغلاء.....	١٧٨
-٨٧	استمرار العمل بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بعد إلغاء الأحكام العرفية.....	١٧٨
-٨٨	إلغاء الأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بمقتضى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.....	١٧٨
-	خامساً : القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن	
	تقرير إعانة غلاء للعاملين بالقطاع الخاص	
-٨٩	دواعي إصدار القانون	١٨١
-٩٠	العمال الخاضعون لأحكام القانون	١٨٣
-٩١	مقدار إعانة غلاء المعيشة	١٨٤
-٩٢	الأجر الذي تحتسب على أساسه إعانة غلاء المعيشة.....	١٨٦
-٩٣	كيفية احتساب الإعانة	١٨٨
-٩٤	حالة اشتغال العامل لدى أكثر من صاحب عمل	١٨٨
-٩٥	عدم استهلاك إعانة الغلاء	١٨٩
-٩٦	بعض الأحكام المميزة لإعانة الغلاء	١٨٩
-٩٧	عدم إخلال هذا القانون بالأنظمة الخاصة الأكثر سخاء	١٨٩
-٩٨	عقوبة مخالفة القانون	١٩٠
-٩٩	أحكام إعانة غلاء المعيشة من النظام العام	١٩١
-١٠٠	القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٧٥ واجب التطبيق وحده.....	١٩٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	التشريعات التي قررت علاوات للعمال	١٩٣
	أولاً : القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ بشأن	
	علاوة للعاملين بالقطاع الخاص	١٩٣
١٠١-	دواعي تقرير هذه العلاوة.....	١٩٣
١٠٢-	العمال الخاضعون لأحكام القانون.....	١٩٥
١٠٣-	مقدار العلاوة.....	١٩٥
١٠٤-	تاريخ سريان العلاوة.....	١٩٧
١٠٥-	الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة.....	١٩٧
١٠٦-	حالة اشتغال العامل لدى أكثر من صاحب عمل.....	٢٠١
١٠٧-	عدم استهلاك العلاوة.....	٢٠١
١٠٨-	عدم إخلال هذا القانون بالأنظمة الأكثر سخاء.....	٢٠١
١٠٩-	عقوبة مخالفة النص.....	٢٠١
	ثانياً : القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٧ في	
	شأن تقرير علاوة استثنائية للعاملين	
	بالقطاع الخاص	٢٠٢
١١٠-	دواعي إصدار القانون.....	٢٠٢
١١١-	العمال الخاضعون لأحكام القانون.....	٢٠٣

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١١٢-	مقدار العلاوة.....	٢٠٥
١١٣-	تاريخ استحقاق العلاوة.....	٢٠٦
١١٤-	الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة.....	٢٠٦
١١٥-	حالة اشتغال العامل لدى أكثر من صاحب عمل.....	٢٠٦
١١٦-	عدم استهلاك العلاوة.....	٢٠٦
١١٧-	عقوبة مخالفة أحكام القانون.....	٢٠٦
ثالثاً: القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٧٧ في		
شأن تقرير علاوة للعاملين بالقطاع الخاص		
١١٨-	دواعي إصدار القانون.....	٢٠٧
١١٩-	العمال الخاضعون لأحكام القانون.....	٢٠٨
١٢٠-	مقدار العلاوة.....	٢٠٩
١٢١-	تاريخ استحقاق العلاوة.....	٢٠٩
١٢٢-	الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة.....	٢٠٩
١٢٣-	حالة اشتغال العامل لدى أكثر من صاحب عمل.....	٢١٠
١٢٤-	عدم استهلاك العلاوة.....	٢١٠
١٢٥-	عدم الإخلال بأي نظام خاص أكثر سخاء.....	٢١٠
١٢٦-	عقوبة مخالفة أحكام القانون.....	٢١٠
رابعاً: القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٨ بشأن		
تقرير علاوة للعاملين بالقطاع الخاص		
١٢٧-	دواعي إصدار القانون.....	٢١١
١٢٨-	العمال الخاضعون لأحكام القانون.....	٢١٣

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٢٩-	مقدار العلاوة.....	٢١٤
١٣٠-	تاريخ سريان العلاوة.....	٢١٤
١٣١-	الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة.....	٢١٤
١٣٢-	حالة اشتغال العامل لدى أكثر من صاحب عمل.....	٢١٤
١٣٣-	عدم استهلاك العلاوة.....	٢١٤
١٣٤-	عدم الإخلال بأي نظام خاص أكثر سخاء.....	٢١٤
١٣٥-	عقوبة مخالفة القانون.....	٢١٥
خامساً: القانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٨٠ في		
شأن تقرير علاوة استثنائية بالقطاع الخاص		
١٣٦-	دواعي تقرير هذه العلاوة.....	٢١٦
١٣٧-	العمال الخاضعون لأحكام القانون.....	٢١٨
١٣٨-	مقدار العلاوة.....	٢١٨
١٣٩-	تاريخ سريان القانون.....	٢١٨
١٤٠-	الأجر الذي تحسب على أساسه العلاوة.....	٢١٩
١٤١-	دخول العلاوة في الأجور التي تحسب على أساسها اشتراكات التأمين الاجتماعي.....	٢١٩
١٤٢-	استحقاق العامل العلاوة أو أي زيادة أخرى، أيهما أفضل.....	٢١٩
١٤٣-	تحمل الخزانة العامة ببعض الأعباء المالية الناشئة عن تطبيق القانون.....	٢٢٠

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٤٤-	حالة اشتغال العامل لدى أكثر من صاحب عمل	٢٢١
١٤٥-	عدم استهلاك العلاوة	٢٢١
١٤٦-	عقوبة مخالفة القانون	٢٢١
	سادسا : قرار المجلس القومى للأجور	
	الصادر بتاريخ ٢٠١١/١٠/٢ بجعل العلاوة	
	الدورية بنسبة (٧٪)	٢٢٢
	٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب	
	العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل	٢٢٢
١٤٧-	المقصود بالامتيازات العينية	٢٢٢
١٤٨-	أمثلة لما لا يعتبر من قبيل الميزات العينية	٢٢٦
١٤٩-	أمثلة للميزات العينية	٢٣٢
١٥٠-	الآثار التي تترتب على اعتبار الميزات العينية	
٢٣٣	جزءاً من الأجر	٢٣٣
١٥١-	تقويم الميزات العينية	٢٣٥
١٥٢-	الوضع القانوني لمسكن العامل	٢٣٥
١٥٣-	أثر وقف عقد العمل على حق العامل في شغل	
٢٣٧	المسكن	٢٣٧
١٥٤-	التزام العامل برد المسكن إلى رب العمل عند	
٢٣٨	انتهاء العقد	٢٣٨

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٥٥-	عدم سريان حكم الامتداد القانوني للإيجار على مسكن العامل	٢٣٨
١٥٦-	اختصاص القضاء المستعجل بطرد العامل من المسكن	٢٤٠
٢٤٢	٥- المنح	
١٥٧-	المقصود بالمنحة	٢٤٢
١٥٨-	المقصود بالمكافأة	٢٤٣
١٥٩-	متى تعتبر المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر	٢٤٨
١٦٠-	الحالة الأولى: إذا كانت المنحة مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل	٢٤٨
١٦١-	الحالة الثانية: جريان العادة على المنحة	٢٥١
١٦٢-	عدم اعتبار المنحة والمكافأة جزءاً من الأجر إذا نص النظام الأساسي للعمل على ذلك	٢٥٤
١٦٣-	الشروط الواجب توافرها في المنحة أو المكافأة التي تجري العادة على اعتبارها جزءاً من الأجر ...	٢٥٥
٢٥٥	١- عمومية المنحة أو المكافأة	٢٥٥
٢٥٦	٢- دوام المنحة أو المكافأة	٢٥٦
٢٥٩	٣- ثبات المنحة أو المكافأة	٢٥٩
١٦٤-	إثبات العادة	٢٦٤
١٦٥-	المكافأة تدور وجوداً وعدمًا مع سبب استحقاقها	٢٦٥
١٦٦-	لا يجوز لرب العمل إلغاء المنحة أو المكافأة بإرادته المنفردة	٢٦٦

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٦٧-	لا يجوز لرب العمل إلغاء المنحة أو المكافأة إذا كانت المنشأة لم تحقق ربحاً أو منيت بخسارة أو شهر إفلاس رب العمل.....	٢٦٧
١٦٨-	آثار اعتبار المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر	٢٦٧
٢٧٠	٦- البديل	
١٦٩-	المقصود بالبديل () (:)	٢٧٠
١٧٠-	متى يعتبر البديل جزءاً من الأجر	٢٧١
١٧١-	أمثلة للبديل من قضاء النقض والفقه	٢٧٩
١٧٢-	البديل قد يكون مقابلاً لميزة عينية يتمتع بها العامل .	٢٨٥
١٧٣-	الوضع بالنسبة للبدلات المنصوص عليها في القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي.....	٢٨٧
١٧٤-	البديل المقرر لعمال المناجم والمحاجر	٢٨٩
١٧٥-	إجازة استثناء العاملين في القطاع الخاص والجمعيات التعاونية من نسب البدلات	٢٩١
-	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ (المعدل بالقرارين رقمي ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧، ١٩٤٠ لسنة ٢٠٠٢)	٢٩٢
-	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٧ لسنة ١٩٨٢ بتقرير بدل ظروف ومخاطر الوظيفة أو المهنة للعاملين بالمناجم والمحاجر	٢٩٤

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٨ لسنة ١٩٨٢ بتقرير بدل إقامة لمن يعملون بالمناجم والمحاجر بالمناطق النائية.....	٢٩٧
١٧٦-	تكليف ما يعتبر أجراً من البدلات من المسائل القانونية.....	٢٩٩
	٧- نصيب العامل في الأرباح	٣٠٢
١٧٧-	المقصود بنصيب العامل في الأرباح.....	٣٠٢
١٧٨-	كيفية تحديد النسبة المئوية من الربح أو الإيراد.....	٣٠٢
١٧٩-	يجوز أن تكون النسبة المئوية أجر كاملاً للعامل....	٣٠٣
١٨٠-	توفير بعض الضمانات للعامل.....	٣٠٤
١٨١-	حالة انتهاء خدمة العامل قبل إتمام الجرد.....	٣٠٤
١٨٢-	وجوب تقدير أجر للعامل إذا منيت المنشأة بخسارة....	٣٠٥
١٨٣-	هل يدخل نصيب العمال من الأرباح ضمن عناصر الأجر في تطبيق القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي؟.....	٣٠٦
	٨- الوهبة	٣٠٧
١٨٤-	المقصود بالوهبة.....	٣٠٧
١٨٥-	الأصل في الوهبة أنها تبرعية.....	٣٠٨
١٨٦-	شروط اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر.....	٣٠٨
١٨٧-	التفرقة بين الوهبة في المحال غير السياحية وما يعتبر في حكم الوهبة في المنشآت السياحية.....	٣١٢
١٨٨-	هل يجوز أن تكون الوهبة هي كل الأجر؟.....	٣١٣

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	كيفية توزيع الوهبة.....	٣١٥
-١٨٩	أولاً: في ظل التشريعات السابقة.....	٣١٥
-١٩٠	ثانياً: في ظل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١	
	(الملغي).....	٣١٧
-١٩١	ثالثاً: في ظل قانون العمل الجديد.....	٣١٨
-١٩٢	آثار اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر.....	٣١٩
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت الفندقية والسياحية.....	٣٢١
	أحكام عامة تسري على كافة صور الأجر	٣٢٥
	أولاً: تقادم الأجر	٣٢٥
-١٩٣	(أ) التقادم الحولي.....	٣٢٥
-١٩٤	(ب) التقادم الخمسي.....	٣٢٩
-١٩٥	أمثلة من قضاء النقض للحقوق الدورية المتجددة التي تسقط بالتقادم الخمسي.....	٣٣١
	١- الأجر الإضافي وبدل السكن وبدل السفر.....	٣٣١
	٢- الآثار المالية المترتبة على تسكين العاملين في فئة مالية معينة.....	٣٣٢
	٣- فروق إعانة الغلاء.....	٣٣٢
	٤- بدل التمثيل.....	٣٣٣
	٥- الأجر والعلاوات الدورية.....	٣٣٤
	٦- فروق مكافأة الإنتاج.....	٣٣٦

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٩٦-	خضوع الأجر للتقادم بنوعيه ولو تجمد بانتهاء	
	المدة المستحقة عنه.....	٣٣٧
١٩٧-	يجب على صاحب العمل تعيين نوع التقادم الذي	
	يتمسك به.....	٣٣٨
١٩٨-	التقادم الحولي الذي يبدأ من وقت انقضاء عقد	
	العمل المنصوص عليه بالمادة ٦٩٨ مدني.....	٣٣٨
١٩٩-	حكمة هذا التقادم.....	٣٣٩
٢٠٠-	الدعاوى التي يسري عليها التقادم.....	٣٤٢
٢٠١-	هل يسري هذا التقادم على دعاوى التعويض عن	
	الفصل التعسفي؟.....	٣٤٦
٢٠٢-	استثناء الدعاوى المتعلقة بإنهاء حرمة الأسرار	
	التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي	
	إلى ضمان احترام هذه الأسرار من التقادم الحولي.	٣٥٠
٢٠٣-	عدم خضوع الدعاوى الناشئة عن القانون رقم ٧٩	
	لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين	
	الاجتماعي لهذا التقادم.....	٣٥١
٢٠٤-	بداية مدة التقادم.....	٣٥٢
٢٠٥-	عدم توجيه بيمين الاستيثاق.....	٣٥٤
٢٠٦-	المدة المنصوص عليها بالمادة ٦٩٨ مدة تقادم	
	وليست مدة سقوط.....	٣٥٥
٢٠٧-	بعض المبادئ التي قررتها محكمة النقض في	
	قطع التقادم ووقفه.....	٣٥٧
-	١- المطالبة القضائية التي تقطع التقادم هي التي	
	تتعلق بالحق المراد اقتضاؤه وبين ذات الخصوم....	٣٥٧

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	٢- المطالبة القضائية التي تقطع التقادم هي المطالبة الجازمة.....	٣٥٧
-	٣- علاقة العمل لا توقف التقادم.....	٣٦٠
-	٤- الشكوى المقدمة إلى مكتب العمل - في ظل القانون الملغي - لا تقطع التقادم.....	٣٦٢
-	٥- اتهام العامل وتقديمه للمحاكمة الجنائية لا يوقف التقادم.....	٣٦٣
-٢٠٨	التقادم لا يتعلق بالنظام العام.....	٣٦٤
ثانياً: الاختصاص بنظر المنازعات		
الخاصة بالأجور		
-٢٠٩	(أ) الاختصاص الولائي (الوظيفي).....	٣٦٧
-٢١٠	(ب) الاختصاص النوعي.....	٣٧٢
-٢١١	سلوك طريق أوامر الأداء.....	٣٧٥
-٢١٢	محاكم شئون العمال الجزئية قبل إلغائها بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨.....	٣٧٦
-٢١٣	اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية اختصاص نوعي.....	٣٨٠
-٢١٤	اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية قاصر على المنازعات التي تحكمها القوانين العمالية.....	٣٨١
-٢١٥	اختصاص محاكم شئون العمال الجزئية بالمواد المستعجلة.....	٣٨٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢١٦-	الوضع في شأن الاختصاص بمنازعات التنفيذ المستعجلة المتعلقة بقوانين العمال في ظل محاكم شئون العمال الجزئية.....	٣٨٤
٢١٧-	(ج) الاختصاص المحلي في المنازعات المتعلقة بالأجر.....	٣٩٠
٢١٨-	الاختصاص المحلي لا يتعلق بالنظام العام.....	٣٩١
	رابعاً : العمل المؤقت	٣٩٢
٢١٩-	المقصود بالعمل المؤقت.....	٣٩٢
	خامساً : العمل العرضي	٣٩٤
٢٢٠-	المقصود بالعمل العرضي.....	٣٩٤
	سادساً : العمل الموسمي	٣٩٩
٢٢١-	المقصود بالعمل الموسمي.....	٣٩٩
	سابعاً : الليل	٤٠٠
٢٢٢-	المقصود بالليل.....	٤٠٠
	ثامناً : الوزير المختص	٤٠٠
٢٢٣-	المقصود بالوزير المختص.....	٤٠٠
	تاسعاً : الوزارة المختصة	٤٠١
٢٢٤-	المقصود بالوزارة المختصة.....	٤٠١

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (٢)	٤٠٢
٢٢٥-	الأصل أن السنة ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثون يوماً....	٤٠٢
٢٢٦-	أهمية تحديد أيام السنة والشهر	٤٠٣
	الباب الثاني	
	أحكام عامة	٤٠٧
	مادة (٣)	٤٠٧
٢٢٧-	قانون العمل هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل	٤٠٧
٢٢٨-	القانون الذي يحكم علاقات العاملين بشركات القطاع العام	٤٠٨
٢٢٩-	وضع العاملين بشركات قطاع الأعمال العام	٤١٢
	مادة (٤)	٤١٨
	الفئات التي لا تسري عليها أحكام قانون العمل	٤٢١
٢٣٠-	أ- العاملون بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة	٤٢١
	١- العاملون بالجهاز الإداري للدولة	٤٢١
	٢- العاملون بوحدات الإدارة المحلية	٤٢٢
	٣- العاملون بالهيئات العامة	٤٢٣
٢٣١-	ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم	٤٢٤

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٣٢-	الوضع القانوني لبعض العمال	٤٢٦
٢٣٣-	خضوع عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم	
	لأحكام القانون المدني	٤٣٠
٢٣٤-	مجال الاستثناءات ألا يرد نص على خلاف	
	ذلك	٤٣١
٢٣٥-	ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم	
	فعلاً	٤٣١
٢٣٦-	الإعالة الفعلية لأفراد أسرة صاحب العمل	٤٣٤
٢٣٧-	أولاً: عمال الزراعة	٤٣٥
٢٣٨-	ثانياً: العمال البحريون	٤٣٦
-	أ- المقصود بالعمال البحريين	٤٣٦
-	ب- وضع العمال البحريين من تطبيق قانون	
	العمل	٤٣٧
-	١- في الفترة السابقة على قانون العمل السابق	
	رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١	٤٣٧
-	٢- في ظل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١	
	(السابق) وقبل صدور قانون التجارة البحرية رقم	
	٨ لسنة ١٩٩٠	٤٤١
-	٣- في ظل القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٠ بإصدار	
	قانون التجارة البحرية	٤٤٣
-	٤- في ظل قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة	
	٢٠٠٣	٤٤٤

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٣٩-	هل يخضع العمال البحريون بسفن الصيد والنزهة	
٤٤٤	لأحكام قانون العمل؟.....	
٢٤٠-	ثالثاً: العاملون في المناجم والمحاجر	٤٤٧
٢٤١-	رابعاً: العاملون بالشركات المنشأة طبقاً للقانون	
	رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ (المعدل) بإصدار قانون	
٤٥٠	ضمانات وحوافز الاستثمار	
٢٤٢-	خامساً: العاملون بالأحزاب السياسية	٤٥٢
٢٤٣-	سادساً: المرشدون والعمال بهيئة إرشاد البوغاز	
٤٥٣	بمدينة الإسكندرية.....	
٤٥٣	(أ) في الفترة السابقة على تاريخ ١٩٧٤/٧/٢٩	
٤٥٥	(ب) في الفترة التي تبدأ من ١٩٧٤/٧/٢٩	
٤٥٧	مادة (٥)	
٢٤٤-	تعلق أحكام قانون العمل بالنظام العام.....	٤٥٨
٢٤٥-	سريان حكم المادة بأثر فوري	٤٥٩
٢٤٦-	بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام القانون.....	٤٦٠
٢٤٧-	البطلان قاصر على الشروط المخالفة للقانون	٤٦١
٢٤٨-	بطلان كل مصالحه تتضمن انتقاصاً أو إبراء من	
٤٦١	حقوق العامل	
٤٦٩	مادة (٦)	
٢٤٩-	حكمة الإعفاء من الرسوم.....	٤٧٠
٢٥٠-	المقصود بالرسوم التي يسري عليها الإعفاء.....	٤٧١
٢٥١-	سريان الإعفاء على كافة مراحل التقاضي.....	٤٨٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٥٢-	لا يجوز لمحكمة الطعن أن تسوي مركز الطاعن	
٤٨٣	بالزامه مصاريف الدعوى إذا كان قد أعفى منها....	
٢٥٣-	هل يسري الإعفاء على كفالة الطعن بالنقض؟.....	٤٨٣
٢٥٤-	سريان الإعفاء على كفالة الطعن بالاستئناف	
٤٨٥	المنصوص عليها بالمادة ٢٢١ مرافعات.....	
٢٥٥-	المستفيدون من الإعفاء.....	٤٨٥
٢٥٦-	يجب أن تتعلق المنازعة بأحكام قانون العمل.....	٤٨٦
٢٥٧-	سريان الإعفاء دون طلب.....	٤٨٧
٢٥٨-	جواز الحكم على المدعى بالمصروفات كلها أو	
٤٨٧	بعضها في حالة رفض الدعوى.....	
٢٥٩-	إعفاء العامل من رسم الدمغة.....	٤٨٩
٢٦٠-	جواز الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة في جميع	
٤٩٠	الأحوال.....	
٢٦١-	النص في بعض التشريعات السابقة على نظر	
٤٩١	الدعوى على وجه السرعة.....	
٢٦٢-	سريان الإعفاء وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وبلا	
	كفالة على الدعاوى المرفوعة من العاملين	
	بشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال	
٤٩٤	العام.....	
	مادة (٧)	
	(ملغاة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠)	
٤٩٦	بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال)	

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	(المادة الأولى)	
	من القانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠	
	بشأن مرتبة امتياز حقوق العمال	
٢٦٣-	المقصود بحق الامتياز	٤٩٧
٢٦٤-	حكمة الامتياز المنصوص عليه بالمادة	٤٩٨
٢٦٥-	محل الامتياز	٤٩٨
٢٦٦-	مرتبة الامتياز	٤٩٨
٢٦٧-	الحقوق التي يشملها الامتياز	٤٩٩
٢٦٨-	المستفيد من الامتياز	٥٠٠
٢٦٩-	الامتياز المنصوص عليه في المادة ١١٤١ من	
	القانون المدني	٥٠٠
٢٧٠-	هل يقدم امتياز دين العامل على الامتياز المقرر	
	لدين المأكل والملبس ودين النفقة؟	٥٠٢
٢٧١-	المستفيد من الامتياز المنصوص عليه في المادة	
	(١١٤١) مدني	٥٠٣
	مادة (٨)	
	أولاً: المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل عن	
	الوفاء بالالتزامات الناشئة عن القانون	٥٠٥
٢٧٢-	(أ) ضرورة تعدد أصحاب العمل	٥٠٥
٢٧٣-	(ب) نطاق المسؤولية التضامنية	٥٠٦

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٧٤-	حكمة المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل وما	
	لها من أهمية	٥٠٨
٢٧٥-	ثانيًا: المسؤولية التضامنية لصاحب العمل	
	والمتنازل لهم عن العمليات	٥٠٩
	مادة (٩)	٥١١
٢٧٦-	حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها	٥١٢
٢٧٧-	إغلاق المنشأة	٥١٣
٢٧٨-	إفلاس المنشأة	٥١٦
	أثر إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو	
	الوصية أو الهبة أو البيع أو النزول أو الإيجار أو	
	غير ذلك على عقود العمل	٥١٨
٢٧٩-	إدماج المنشأة	٥١٨
٢٨٠-	انتقال ملكية المنشأة بالإرث أو الوصية	٥٢١
	انتقال ملكية المنشأة بالبيع وغيره من التصرفات ...	٥٢٣
٢٨١-	(أ) حكم القواعد العامة	٥٢٣
٢٨٢-	(ب) حكم الفقرة الثانية من المادة (٩) من قانون	
	العمل	٥٢٣
٢٨٣-	انتقال ملكيته المنشأة بالبيع بالمزاد العلني	٥٢٧
٢٨٤-	إيجار المنشأة	٥٣١
٢٨٥-	انفراد الشركاء بالمنشأة	٥٣٢
٢٨٦-	تأمين المنشأة	٥٣٣
٢٨٧-	انتهاء أو سحب أو إسقاط التزام المرافق العامة	٥٣٥

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٨٨-	استمرار عقود العمل يفترض استمرار المنشأة في ذات النشاط الذي كانت تمارسه.....	٥٣٧
٢٨٩-	استمرار عقود العمل يتم بقوة القانون.....	٥٣٨
٢٩٠-	قاعدة انتقال عقود العمل مما يتعلق بالنظام العام....	٥٣٩
٢٩١-	الآثار المترتبة على استمرار عقود العمل.....	٥٣٩
٢٩٢-	تضامن صاحب العمل الجديد مع أصحاب العمل السابقين في الالتزامات.....	٥٤١
	مادة (١٠)	
٢٩٣-	صدور القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣..... - قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل بالقرار رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٥) بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.....	٥٤٣ ٥٤٤
-	محتويات المجلد الأول.....	٥٤٩

تم بحمد الله تعالى وتوفيقه

المجلد الأول ويليه بإذن الله تعالى المجلد الثاني

بدءاً من المادة رقم (١١)

