

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 الرابع

(المواد من ٨٦ - ١٦٣)

شرح تفصيلي وتعليق بآراء 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 لأحداث التعديلات الصادرة بالقانون رقم ١٢٥ لسنة ٢٠١٠ وكذا المسائل الأخرى المرتبطة بقانون العمل مثل قواعد الاختصاص في التقاضي والتقدم ونصوص القرارات المنفذة للقانون.

طبقاً لأحداث التعديلات

(حتى عام ٢٠١٤ - ٢٠١٥)



٩ شارع سامي البارودي باب الخلق القاهرة

١٩ شارع بيرم التونسي زينهم السيدة زينب

ت: ٢٣٩٦٠٤٤٣ ٢٣٩٥٣٣٠١ - ٢٣٦٣٩٥٥٦

Email- dar.mahmoud88@hotmail.com

مادة (٨٦)

«على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول، وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٤١) :

«يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الإغلاق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول - أو ما يطرأ عليه من تعديل - قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.

فإذا كانت المنشأة غير خاضعة لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشفاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبيناً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١٢٢) :

«يجب على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمحل جدولاً ببيان الغلق الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة المقررة مع إخطار الجهة الإدارية المختصة والقسم أو المركز الواقع في دائرة المحل بصورة من هذا الجدول :

=

الشرح

١- الالتزامات المنصوص عليها بالمادة:

أوجبت المادة على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية التي يستعملها العمال في الدخول وكذلك في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية وساعات العمل وفترات الراحة المقررة لكل عامل وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل.

ووضع الجدول في مكان ظاهر بالمنشأة لا يعني ضرورة تعليقه على الحائط فالنص أوجب وضعه في مكان ظاهر لا تعليقه في مكان ظاهر، فيجوز وضع هذا الجدول في قائم خشبي في مكان ظاهر بالمنشأة.

والقصد من هذه الالتزامات، ضمان تنفيذ الأحكام المتعلقة بتنظيم العمل عن طريق اطلاع العمال عليها من ناحية، وتيسير مهمة مفتشي العمل في مراقبتها من ناحية أخرى.

وكانت المادة ١٤١ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) توجب على صاحب العمل إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول - أو ما يطرأ عليه من تعديل - قبل تنفيذه بأسبوع على الأقل.

٢- الجزاء المدني على مخالفة القيود الواردة على تنظيم العمل:

تعتبر القيود الواردة على تنظيم العمل مما يتعلق بالنظام العام لأنها تستهدف حماية العامل محافظة على الإنتاج القومي للبلاد، ويترتب على ذلك بطلان كل

= فإذا كان المحل غير خاضع لنظام الإغلاق الأسبوعي وجب على صاحب العمل أن يضع كشافاً في الأمكنة المشار إليها في الفقرة السابقة مبيناً فيه يوم الراحة الأسبوعية لكل عامل».

شرط يتضمنه العقد بالمخالفة لهذه القيود، فلا يجوز لصاحب العمل أن يطالب بتنفيذه، ولا يجب على العامل الوفاء به^(١).

(راجع أيضا بند ٧٤).

٣- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



(١) جمال زكي ص ٥٨٨ وما بعدها.

مادة (٨٧)

«لا تسري أحكام المواد (٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٤) من هذا القانون على:

- (١) الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
 - (٢) العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
 - (٣) العمال المخصصين للحراسة والنظافة.
- وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين (٢، ٣) والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من الوزير المختص ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة (٨٥) من هذا القانون»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (١٤٢):

«لا تسري أحكام المواد ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥ على الأشخاص الآتي بيانهم:

- ١- الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
 - ٢- العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
 - ٣- العمال المخصصين للحراسة والنظافة.
- وتحدد الأعمال المشار إليها في البندين ٢، ٣ والحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ويستحق العمال الوارد ذكرهم في هذين البندين أجراً إضافياً طبقاً لنص المادة ١٣٨ من هذا القانون».

الشرح

٤- استثناء بعض طوائف العمال من أحكام المواد ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٤:

استثنت المادة ثلاث طوائف من العمال من الخضوع لأحكام المواد ٨٠ (الخاصة بوضع حد أقصى لساعات العمل اليومي)، ٨١ (الخاصة بفترة أو فترات تناول الطعام والراحة)، ٨٢ (الخاصة بفترة التواجد بمكان العمل)، ٨٤ (الخاصة بتجميع الراحة الأسبوعية للعمال في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار تجميع الراحة الأسبوعية للعامل).

أما ما عدا ذلك من الأحكام الخاصة بتنظيم العمل فتسري على طوائف العمال المشار إليها.

ولم تكن المادة (١٤٢) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تستثني حكم المادة (١٣٨) منه المقابلة للمادة ٨٤ من القانون الجديد.

= القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (١٢٣):

«لا تسري أحكام المواد ١١٤، ١١٥، ١١٧، ١١٨، ١١٩ على الأشخاص الآتي بيانهم:

- (١) الوكلاء المفوضين عن صاحب العمل.
 - (٢) العمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.
 - (٣) العمال المخصصين للحراسة والنظافة.
- وتحدد الأعمال المبينة في البندين الثاني والثالث والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل».

٥- بيان الطوائف المستثناة:

(١) الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل: ويقصد بهم العمال الذين يمثلون صاحب العمل في ممارسة كل أو بعض سلطاته في مواجهة بقية العمال، كما لو تعلق التفويض بسلطة تنظيم العمل في المنشأة أو توقيع الجزاءات التأديبية، أو في مواجهة الغير كأن يكون قد خول له سلطة إبرام العقود اللازمة لسير العمل في المنشأة^(١). أو في مواجهة بقية العمال والغير معا^(٢).

وحكمة استثناء هذه الطائفة ترجع إلى المركز الهام الذي تشغله، والصلة الوثيقة بينها وبين صاحب العمل مما يقتضى توفير الحرية في أمر تنظيم أوقات عملها بالاتفاق مع صاحب العمل، كما أن حاجة العمل قد تقتضي منها البقاء في مكان العمل مدة طويلة قد تتعارض مع أحكام التنظيم القانوني لوقت العمل. ويضاف إلى ما تقدم أن هذه الطائفة غالباً لا تحتاج إلى حماية القانون في هذا الشأن.

(٢) العمال المشتغلون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو

(١) حسن كيره ص ٤٧٢ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٥٨ - محمد لبيب شنب ص ١٧٨.

(٢) محمد لبيب شنب ص ١٧٨ - أحمد شوقي المليجي ص ٣٨٥ - وقارن محمد حلمي مراد ص ٥٠٧ فهو يقصر الاستثناء على الوكلاء المفوضين الذين يمارسون كل أو بعض سلطات صاحب العمل في مواجهة بقية العمال، وهذا الرأي يتنافى مع عبارة النص التي وردت مطلقة، فضلاً عن أن حكمة استثناء هذه الطائفة المشار إليها بالمتن تتوافر في شأن المفوض عن صاحب العمل سواء في مواجهة بقية العمال أو بالنسبة للغير.

بعد انتهاء العمل. وقد فوض النص وزير الدولة للقوى العاملة والهجرة في تحديد هذه الأعمال وكذلك الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها، بقرار منه ومعنى ذلك أن استثناء هذه الطائفة من الحد الأقصى لساعات العمل ليس مطلقاً، وإنما يقتصر الأمر فقط على مجرد استبدال حد أقصى جديد بالحد الأقصى لساعات العمل الذي نص عليه القانون.

وقد صدر تنفيذاً لذلك القرار الوزاري ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ (بتحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل وأعمال الحراسة والنظافة)^(١)، وقد نصت المادة الخامسة من القرار المذكور على أن يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في الأعمال المشار إليها في القرار ٤٨ ساعة في الأسبوع ويخفف هذا الحد إلى ٤٢ ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمال الذين يعملون في المنشآت الصناعية المحددة بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ والقرارات المنفذة له ويكون الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية في هذه الأعمال اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٨٥ من هذا القانون (القرار منشور في نهاية شرح المادة).

(٣) العمال المخصصون للحراسة والنظافة: وقد فوض النص الوزير المختص في تحديد أعمال الحراسة والنظافة وكذلك الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية والإضافية فيها بقرار منه، فاستثناء هذه الطائفة - كالتائفة السابقة - من الحد الأقصى لساعات العمل ليس مطلقاً، وقد صدر تنفيذاً لذلك القرار الوزاري رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ سالف الذكر (منشور في نهاية شرح

(١) وقد صدر في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغى) القرار الوزاري رقم

(المادة).

وقد نصت المادة على استحقاق طائفتي العمال الثانية والثالثة سالفتي الذكر أجراً إضافياً لنص المادة (٨٥) من القانون. وقد ورد هذا الحكم في المادة (١٤٢) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) ولكنه لم يرد في نص المادة ١٢٣ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي)، ومع ذلك كان مسلماً به في ظل ذلك القانون، لأن ساعات العمل الإضافية جهد يبذله العامل ومن ثم يستحق قبله الأجر الإضافي الذي حدده القانون.

وبالترتيب على ذلك قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك لأنه لما كانت المادة ١٢٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد استثنت العمال المخصصين للحراسة والنظافة من أحكام تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية المنصوص عليها في المواد ١١٤، ١١٥، ١١٧، ١١٨، ١١٩ منه على أن تحدد أعمالهم والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير العمل، وكان وزير العمل قد أصدر - عملاً بهذا التفويض - القرار رقم ٥ لسنة ١٩٦١ الذي حدد في مادته الثالثة الأعمال التي تسند إلى هؤلاء العمال، ونص في مادته الرابعة المعدلة بقرار وزير العمل رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ على أن يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الفعلية ٤٨ ساعة في الأسبوع وأن يخفض هذا الحد إلى ٤٢ ساعة في الأسبوع بالنسبة لمن يعمل منهم في المنشآت الصناعية المشار إليها في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية، وعلى أن يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الإضافية ١٢ ساعة في الأسبوع وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة ١٢١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، وكانت المادة الأولى

من القانون رقم ١٣٣ سنة ١٩٦١ المعدل بالقانون رقم ٩٠ سنة ١٩٦٢ قد نصت على أنه استثناء من أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لا يجوز للمؤسسات الصناعية التي يصدر بتحديداتها قرار من وزير الصناعة تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ٤٢ ساعة في الأسبوع، فإن مؤدى هذه النصوص أن المشرع لم يقرر للعمال المخصصين للحراسة والنظافة راحة أسبوعية وأباح لصاحب العمل أن يقوم بتشغيلهم ساعات عمل إضافية تزيد على الحد الأقصى المبين بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ والمعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٢ والقرار الوزاري رقم ٥ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقرار رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ على أن لا تزيد على اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع وعلى أن يمنح هؤلاء العمال أجراً عنها. إذ كان ذلك وكان الثابت من تقرير الخبير المنتدب في الدعوى أن المطعون ضدهم اشتغلوا ساعة واحدة إضافية يومياً في مدة النزاع تزيد على الحد الأقصى المقرر لساعات العمل الفعلية للعمال المخصصين للحراسة والنظافة فإنهم يستحقون أجراً عنها. ولما كان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وقضى للمطعون ضدهم بأجر عن تلك الساعات الإضافية التي اشتغلوها فإنه لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون ويكون النعي عليه بهذا السبب في غير محله».

(طعن رقم ١٦٧٥ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٨/٥/١٩٨٠ - غير منشور)

(٢) «وحيث إنه لما كان قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه لما كانت المادة ١٢٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - المنطبق على واقعة الدعوى - قد استثنت العمال المخصصين للحراسة والنظافة من أحكام تحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية المنصوص عليها في المواد ١١٤، ١١٥، ١١٧، ١١٨، ١١٩ منه على أن تحدد أعمالهم والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، وعملاً

بهذا التفويض أصدر وزير العمل القرار رقم ٥ لسنة ١٩٦١ الذي حدد في مادته الثالثة الأعمال التي تسند إلى هؤلاء العمال، ونص في مادته الرابعة المعدلة بقرار وزير العمل رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٤ على أن يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الفعلية ٤٨ ساعة في الأسبوع وأن يخفض هذا الحد إلى ٤٢ ساعة في الأسبوع بالنسبة لمن يعمل منهم في المنشآت الصناعية المشار إليها في القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تنظيم تشغيل العمل في المؤسسات الصناعية وعلى أن يكون الحد الأقصى لساعات عملهم الإضافية ١٢ ساعة في الأسبوع، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة ١٢١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، فإن مؤدى هذه النصوص أن قانون العمل لم يقرر لهؤلاء العمال راحة أسبوعية وأن ذلك القرار الوزاري لم يغير من وضعهم في هذا الخصوص لأن ما نص عليه هذا القرار من تحديد الحد الأقصى لساعات عملهم الفعلية والإضافية في الأسبوع لا يتأدى منه أنه فرض لهم راحة أسبوعية ومن ثم فلا يلزم صاحب العمل بمنحهم هذه الراحة ويحق له تشغيلهم طوال أيام الأسبوع، ولا يكون لهم إلا تقاضي الأجر الإضافي عن ساعات العمل الإضافية المذكورة وبالنسب المقررة بالمادة ١٢١ سالف الذكر، وإن جاز لهم المطالبة بتعويض عن ساعات العمل الإضافية الزائدة عن هذا الحد، لما كان ذلك وكان واقع الدعوى الذي سجله الحكم المطعون فيه أنه بعد أن التزم في أسبابه بالتقريرات القانونية السليمة سألته البيان أقام قضاءه على أن تشغيل المطعون ضدهم ساعات إضافية زيادة عن الحد الأقصى يستلزم بالضرورة أن يصرف لهم الأجر الإضافي المنصوص عليه في المادة ١٢١ من قانون العمل، وقضى بتأييد الحكم الابتدائي الذي اعتمد تقرير الخبير المنتدب في الدعوى، وكان البين من هذا التقرير - والمودع ملف

الطعن - أن الخبير حسب ساعات العمل الإضافية للمطعون ضدهم بواقع ست ساعات يومياً خلال أيام العمل الشهرية البالغ عددها ٢٦ يوماً - بعد استبعاد أيام الراحة الأسبوعية والإجازات - خلال فترة المطالبة من ١/١/١٩٧٥ حتى ٣١/١٢/١٩٧٩ وانتهى إلى أنهم يستحقون أجراً إضافياً عنها إعمالاً لنص المادة ١١٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - لما كان ما تقدم وكان المطعون ضدهم لم يطلبوا تعويضاً عن ساعات العمل الإضافية الزائدة وكانوا لا يستحقون أجراً إضافياً وحسبما سلف بيانه، إلا عن ١٢ ساعة في الأسبوع وهو الحد الأقصى لساعات عملهم الإضافية، فإن الحكم المطعون فيه فيما قضى به من أجر إضافي يزيد على هذا الحق يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه جزئياً في هذا الخصوص».

(طعن رقم ١٣٩٣ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٦/٢١)

٦ - عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري المنفذ لها :

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣

بتحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها

قبل أو بعد انتهاء العمل وأعمال الحراسة والنظافة^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على المادة رقم (٨٧) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم

١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

قرر

(المادة الأولى)

الأعمال التجهيزية هي الأعمال اللازمة لإدارة الماكينات والآلات والأفران والغلايات والقزانات والقوى المحركة التي من شأنها تمكين المصنع من مواصلة عمله اليومي في مواعيد العمل المقررة.

(المادة الثانية)

الأعمال التكميلية هي الآتية:

- (١) الأعمال اللازمة لاستكمال إصلاح الماكينات أو الآلات عند حدوث خلل أو عطل بها يترتب عليه تعطيل العمل في الوردية التالية.
- (٢) الأعمال اللازمة لاستمرار سير العمل في حالة حدوث خلل أو عطل أو عمليات حفر آبار البترول.

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٦١ في ١٩ يولية سنة ٢٠٠٣.

(٣) الأعمال اللازمة لاستكمال الشحن والتفريغ التي يرتب على عدم إنجازها تأخر تصدير أو تسليم المنتجات والبضائع التي تصل في مواعيد لم تكن متوقعة.

(٤) إنهاء العمليات التكميلية الصناعية التي لا يجوز من الوجهة الفنية تراكمها دون إنهاء.

(المادة الثالثة)

أعمال الحراسة هي الأعمال التي يقوم بها الخفراء وعمال الإطفاء والعمال المخصصون للحراسة.

(المادة الرابعة)

أعمال النظافة هي الأعمال التي يقوم بها الفراشون والعمال المخصصون لنظافة أماكن العمل.

(المادة الخامسة)

يكون الحد الأقصى لساعات العمل الفعلية في الأعمال المشار إليها في المواد السابقة ٤٨ ساعة في الأسبوع ويخفف هذا الحد إلى ٤٢ ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمال الذين يعملون في المنشآت الصناعية المحددة بالقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ والقرارات المنفذة له.

ويكون الحد الأقصى لساعات العمل الإضافية في هذه الأعمال اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادة رقم (٨٥) من هذا القانون.

(المادة السادسة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة السابعة)

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



الفصل الثاني

تشغيل النساء

مادة (٨٨)

«مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٥١) :

«مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز في العمل الواحد بينهم».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١٣٠) :

«مطابقة لنص المادة (١٥١) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١».

وقد جاء بالاتفاقية رقم ١٠٠ المادة (٢) :

بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية :

«تشجع كل دولة عضو، بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في تحديد معدلات الأجور، على كفالة تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عند عمل ذي قيمة متساوية على جميع العاملين، وأن تضمن تطبيق هذا المبدأ في حدود عدم تعارضه مع تلك الأساليب».

الشرح

٧- سريان أحكام هذا الفصل على النساء العاملات :

العمل حق للمرأة كالرجل تماماً، وقد كفل الدستور للمرأة حقها في العمل فنص في المادة ١١ منه على أن: «تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية»، ولذلك عرف قانون العمل، العامل في مادته الأولى بأنه «كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه» فالشخص الطبيعي يشمل الذكر والأنثى فليس هناك ثمة تمييز بين المرأة والرجل في الخضوع لأحكام قانون العمل.

والأصل أن تسري الأحكام الواردة في قانون العمل على الذكور والإناث على حد سواء، غير أنه يجب ألا يغيب عن البال أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل من الناحية البدنية ومن الناحية الاجتماعية التي أبرزها وظيفتها الأولى في المجتمع كربة أسرة وأم.

فالمرأة أضعف بنية من الرجل وهذا ما يستوجب عدم مساواتها بالرجل في نوع العمل، وذلك بحظر تشغيلها في الأعمال الشاقة والأعمال الضارة بها صحياً.

وهي بحكم طبيعتها كأنتى، يقتضي الأمر عدم تشغيلها ليلاً وفي الأعمال الضارة بها خلقياً، كما يقتضي الأمر رعايتها أثناء الحمل والولادة بتقرير إجازة خاصة للوضع، وبحصولها على فترات للراحة لإرضاع طفلها، وإلزام أصحاب الأعمال بتوفير دور للحضانة لهن إذا زاد عدد العاملات على حد معين.

ومن أجل ذلك خص القانون النساء ببعض الأحكام التي تكفل لهن الرعاية

المشار إليها وقد خصص لها هذا الفصل (الفصل الثاني). ولذلك نصت هذه المادة على أنه مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

فتسري جميع الأحكام الواردة بقانون العمل الخاصة بتشغيل العمال على الرجال والنساء على السواء، عدا ما يتعارض منها مع الأحكام المنصوص عليها في هذا الفصل والذي خص بها المشرع النساء، مراعاة لظروفهن سالفه الذكر.

والمقصود بالنساء هنا، جميع العاملات من الإناث متزوجات أو غير متزوجات، كباراً أو أطفالاً، ولما كان الشارع قد خص الأطفال بأحكام خاصة في التشغيل بالفصل الثالث فمعنى ذلك أن الأحداث من الإناث سيخضعن لأحكام الفصلين الثاني والثالث. فإذا حدث ثمة تعارض بين أحكام الفصلين طبق عليهن النص الأكثر فائدة لهن.



مادة (٨٩)

«يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً»^(١).

الشرح

٨- تشغيل النساء ليلاً:

تقضي المادة بأن يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

فالأصل أنه يجوز تشغيل النساء ليلاً أي في الفترة ما بين الساعة السابعة

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (١٥٢):

«لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للوقاية العامة والتدريب».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (١٣١):

«لا يجوز تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل».

مساء والسابعة صباحاً.

ولكن هذا الأصل يرد عليه استثناءات، وهذه الاستثناءات ترك النص للوزير المختص وهو وزير القوى العاملة والهجرة تحديدها، وهي تشمل الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة السابقة.

والملاحظ أن المادة وقد فوضت الوزير المختص في تحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحاً، لم تلتزم في هذا المنع الليل (بالمعنى الفلكي) وإنما حددت الليل تحديداً حكيماً، لأن الليل بمعناه الفلكي هو الفترة من غروب الشمس حتى شروقها في اليوم التالي وقد يبدأ الليل الفلكي في بعض الأحيان كفصل الشتاء قبل الساعة السابعة مساء فتكون المرأة قد اشتغلت بعض ساعات العمل ليلاً وفقاً للتعريف الفلكي ومع ذلك فإنه تشغيل جائز طبقاً للنص.

وهذا الحظر يجد علته في التقاليد والقيم الأخلاقية التي تسود المجتمع المصري، والتي تنظر إلى المرأة نظرة تختلف عن نظرتها إلى الرجل وتحيط المرأة بسياج من الكرامة والصون.

ولكون العمل ليلاً أكثر تعباً وأشدّ إجهاداً من العمل نهاراً فلا تقوى عليه المرأة فضلاً عن أنها تعود إلى منزلها في الوقت الذي يستيقظ فيه بقية أفراد الأسرة من نومهم فتضطر إلى الاستمرار في العمل قياماً بواجباتها المنزلية مما ينقص من ساعات نومها ويزيدها إرهاقاً ويضر بصحتها.

كما أن وضع المرأة كزوجة وربة أسرة وأم يتطلب وجودها بمنزلها ليلاً لرعاية أسرتها وهي وظيفة اجتماعية كبرى تعلو على ثمة عمل آخر، بل أن مبيت المرأة خارج المنزل قد يلقي الاضطراب في شئون الأسرة ويزعزع الروابط الاجتماعية القائمة فيها.

ويضاف إلى ما سلف، أن العمل الليلي قد يكون ضاراً خلقياً بالمرأة. وقد صدر تنفيذاً لهذا التفويض قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً (القرار منشور في نهاية شرح المادة) - وكان قد صدر في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغى) القرار الوزاري رقم ٢٣ لسنة ١٩٨٢ والذي عدل بالقرار الوزاري رقم ١٩٦ لسنة ١٩٩١.

٩- عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري المنفذ لها :

أنظر شرح المادة (٢٤٨).



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣

بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (٨٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى الاتفاقيات الدولية المصدق عليها من جمهورية مصر العربية في هذا
الشأن؛

قرر

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية المصدق عليها لا يجوز تشغيل
النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة ما بين الساعة
السابعة مساءً والسابعة صباحاً.

(المادة الثانية)

يقصد بكلمة المنشأة الصناعية ما يأتي:

(أ) المنشآت التي يجري فيها تصنيع المواد وتعديلها وتنظيفها وإصلاحها
وزخرفتها وإعدادها للبيع وتفكيكها أو تدميرها أو تحويل موادها بما في
ذلك المنشآت التي تعمل في مجال بناء السفن أو توليد أو تحويل أو توصيل

(١) الوقائع المصرية - العدد ٢٢٠ في ٢٧ سبتمبر سنة ٢٠٠٣.

الكهرباء أو القوى المحركة من أي نوع.

- ب) المنشآت التي تعمل في مشروعات البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الإنشاءات والتشييد والترميم والصيانة والتعديل والهدم.
- ج) ما يصدر بشأنه قرار من وزير القوى العاملة بناء على عرض الجهة المختصة بإضافة بعض الأنشطة أو الاستثناء منها.

(المادة الثالثة)

يجب على صاحب العمل في الحالات التي يتم فيها تشغيل النساء ليلاً أن يوفر كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات، على أن يصدر هذا الترخيص بالتشغيل ليلاً من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط سالفه الذكر.

(المادة الرابعة)

لا تسري أحكام المواد السابقة في حالات القوة القاهرة إذا ما توقف العمل في مؤسسة ما لسبب لا يمكن التنبؤ به وليس من طبيعته أن يتكرر أو متى كان هذا العمل ضرورياً للمحافظة على مواد أولية أو مواد في دور التجهيز من تلف محقق.

(المادة الخامسة)

لا تسري أحكام هذا القرار على العاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.
تحريراً في ٢٠٠٣/٩/٦

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي

مادة (٩٠)

«يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها»^(١).

الشرح

١٠- حظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها :

لئن كان اتخاذ إجراءات السلامة والوقاية الصحية واجباً بالنسبة للعمال جميعاً سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً، إلا أنه بالنظر إلى طبيعة المرأة البدنية وكونها أضعف بنية من الرجل وأقل تحملاً للجهد، فإن هذه الإجراءات تقتضي حظر

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٥٣) :

«لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً وكذلك في الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العامة والتدريب».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٩ :

المادة (١٣٢) :

«لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحياً وأخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل».

تشغيل النساء في الأعمال الثقيلة التي تتطلب مجهوداً عضلياً كبيراً حتى لا يضر تشغيلها في هذه الأعمال بصحتها. كما أن الأبحاث الطبية أثبتت أن بعض أعضاء المرأة تتأثر من السموم الصناعية الأمر الذي يستوجب حفاظاً على صحتها وسلامتها إبعادها عن الاشتغال في الأعمال التي تستخدم فيها هذه السموم الصناعية هذا إلى أن حماية الأمومة ورعاية الطفولة تقتضيان عناية خاصة بصحة المرأة.

كما أن المرأة بحكم طبيعتها الأنثوية يجب أن تتعدى حمايتها الجسمانية إلى حمايتها أخلاقياً بحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بها خلقياً كالاشتغال في صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية وفي الكابريهات.

ومن هذا المنطلق فوضت المادة الوزير المختص بإصدار قرار بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها^(١)، وكانت المادة (١٥٣) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغى) تعبر عن ذلك بقولها: «... وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب».

وقد صدر تنفيذاً للمادة (٩٠) قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٥

(١) وكان النص كما ورد في مشروع الحكومة ووافق عليه مجلس الشورى يصف هذه الأعمال بـ «الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها».

وحال مناقشة المادة بمجلس الشعب حذفت عبارة «وكذلك الأعمال الشاقة» بناء على اقتراح بعض الأعضاء وقد قررت السيدة العضو الدكتورة آمال عثمان «إن الأعمال الشاقة إما ستكون ضارة صحياً أو أخلاقياً».

(مضبطة مجلس الشعب الجلسة ٥٣ مساء السبت ٢٢/٣/٢٠٠٣ ص ٣١ وما بعدها).

لسنة ٢٠٠٣ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها^(١) (القرار منشور في نهاية شرح المادة).

وضمن هذه الأعمال ما جاء بالبند الثالث من المادة الأولى من القرار العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والمحاجر».

أما بالنسبة للعاملات في المناجم والمحاجر فقد نصت المادة الخامسة من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ على أنه لا يجوز تشغيل النساء في أي من العمليات تحت سطح الأرض.

غير أن القرار الوزاري رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها واللاحق للقانون المذكور نص في البند الثالث من المادة الأولى منه (بصدد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها) على: «العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار». وإذ كانت الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والمحاجر المنصوص عليها بالنص الأخير تدخل في صناعات المناجم والمحاجر فإنه يكون هناك اتفاق بين المادة الخامسة من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ والبند الثالث من المادة الأولى من القرار الوزاري رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ في حظر تشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر التي يدخل فيها استخراج المعادن والأحجار، وإنما ينشأ تعارض بينهما فيما يستفاد من البند الثالث في المادة الأولى من القرار الوزاري، من حظر تشغيل النساء في استخراج المعادن والأحجار من فوق سطح الأرض، لأن المادة الخامسة من

(١) وكان قد صدر في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٢.

القانون لم تنص على هذا الحظر^(١).

وعلى ذلك يجب رفع التعارض بين النصين في الخصوصية السابقة، وذلك بتغليب نص المادة الخامسة من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ وإهدار حظر تشغيل النساء في استخراج المعادن والأحجار من فوق سطح الأرض المنصوص عليه بالقرار الوزاري، وذلك استناداً إلى أن القرار الوزاري أداة تشريعية أدنى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١، والقاعدة أنه عند التعارض بين تشريع أعلى وتشريع أدنى فإنه يجب إهدار التشريع الأدنى، وفضلاً عن ذلك فإن القرار الوزاري قرار عام التطبيق على كافة النساء الخاضعات لأحكام قانون العمل، أما القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ فهو قانون خاص، لأنه قاصر على التعاملات بالمناجم والمحاجر، والقاعدة عند تعارض تشريع عام مع تشريع خاص - ولو في درجته - هي تغليب التشريع الخاص ولو كان سابقاً على التشريع العام.

غير أن ذلك لا ينفي أن العمل فوق سطح الأرض في الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من الأعمال الشاقة والتي لا ينبغي تشغيل النساء فيها، إنما يستلزم الأمر تعديل تشريعي لنص المادة الخامسة من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١.

١١ - عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري المنفذ لها^(٢) :

أنظر شرح المادة (٢٤٨).

(١) وكان هذا التعارض قائماً بين المادة الخامسة من القانون والمادة: ٣/١ من القرار

الوزاري رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٢ الصادر في ظل القانون الملغى.

(٢) رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٢ الصادر في ظل القانون الملغى.



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣

في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (٩٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر في هذا الشأن؛

قرر

مادة (١) :

«لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الآتية:

- (١) العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل في الملاهي وصالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشدات سناً.
- (٢) صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية.
- (٣) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- (٤) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- (٥) صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- (٦) إذابة الزجاج أو إنضاجه.
- (٧) عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٨٧ في ١٩/٨/٢٠٠٣.

- ٨ معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- ٩ صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠%) من الرصاص.
- ١٠ صنع أول أكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص «السلقون» وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.
- ١١ تنظيم الورش التي تزاوّل الأعمال المشار إليها في البنود (٧، ٨، ١٠).
- ١٢ إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
- ١٣ تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء إدارتها.
- ١٤ صناعة الأسفلت ومشتقاته.
- ١٥ العمل في دبغ الجلود.
- ١٦ العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء.
- ١٧ سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- ١٨ صناعة الكاوتش.
- ١٩ شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع كذلك أعمال العتالة بصفة عامة.
- ٢٠ أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن.
- ٢١ صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- ٢٢ جميع أعمال اللحام.
- ٢٣ جميع الأعمال التي يدخل فيها الزئبق.
- ٢٤ صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية.

- (٢٥) صناعة الأسمدة.
- (٢٦) التعرض للمواد المشعة.
- (٢٧) العمل في صناعة الفنيل كلوريد.
- (٢٨) صناعة المخصبات والهرمونات.
- (٢٩) طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص.
- (٣٠) الأعمال التي تتطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء والحوامل أو الأمهات المرضعات.

مادة (٢) :

«يراجع هذا القرار دورياً لمواجهة أية مستحدثات قد تطرأ في هذا الشأن».

مادة (٣) :

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

تحريراً في ٢٠٠٣/٨/١١

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



مادة (٩١)

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع.

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العامل^(١).

(١) النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٥٤) :

«للعاملة التي أمضت ستة شهور في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة مدتها خمسون يوماً بأجر كامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه. ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١٣٣) :

«يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة وضع مدتها خمسون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليها بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً فيها التاريخ الذي يرجح حصول وضعها فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع.

المادة (٧٠)

(من قانون الطفل المستبدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨

بتعديل بعض أحكام قانون الطفل

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وقانون العقوبات الصادر

بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ والقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤

في شأن الأحوال المدنية)

للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت، الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

= ومدة إجازة الوضع للعاملات في القطاعين الحكومي والعام ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتهن الوظيفية».

فقد نصت المادة ٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (المعدل) بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن «يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية:

.....

(٢) للعاملة الحق في إجازة الوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.

(٣)الخ».

وتخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة^(١).

الشرح

١٢- المادة (٧٠) من قانون الطفل المستبدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ معدلة للمادة ٩١ من قانون العمل :

المادة ٧٠ من قانون الطفل المستبدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ عدلت المادة ٩١ من قانون العمل في بعض أحكامها وسنرى ذلك خلال الشرح.

١٣- مدة إجازة الوضع :

مدة إجازة الوضع المقررة للعاملة هي ثلاثة أشهر. وهذه الإجازة تبدأ بعد الوضع^(٢).

(١) المادة المقابلة في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ قبل تعديله بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ :

«للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها».

(٢) وكانت مدة الإجازة في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) خمسين يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والمدة التي تليها.

ثم أصبحت في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل ثلاثة أشهر بعد الوضع (م ٧٠).

وبذلك تكون المادة (٩١) من قانون العمل الجديد قد عدلت المادة (٧٠) من قانون

وإجازة الوضع مستقلة عن الإجازة المرضية فلا تحسب مدتها ضمن مدة الإجازة المرضية.

أما إذا أرادت العاملة الحامل الحصول على إجازة قبل الوضع فلا تحسب من إجازة الوضع، وإنما تحسب إجازة مرضية إذا كانت حالتها الصحية تستدعي ذلك.

وكانت الإجازة طبقاً للمادة ٩١ من قانون العمل تسعون يوماً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بالتفصيل الوارد بالمادة. وتستحق العاملة هذه الإجازة سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريقة التعاقد المؤقت.

ولم تشترط المادة ٧٠ المستبدلة بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ للحصول على الإجازة أن تكون العاملة قد أمضت عشرة أشهر من خدمة صاحب عمل أو أكثر، كما كانت تشترط المادة ٩١ من قانون العمل.

١٤- استحقاق الإجازة بأجر كامل:

تنص المادة ٧٠ المستبدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ على أن إجازة الوضع تستحق بأجر كامل. أي الأجر الذي تحصل عليه العاملة مقابل عملها

= $\frac{\text{الطفل فيما يختص بمدة إجازة الوضع في القطاع الخاص وطريقة احتسابها.}}{\text{وقصد من إطالة إجازة الوضع عما كان الحال عليه في قانون العمل الملغي وجعلها متفقة تقريباً مع المدة الواردة بقانون الطفل - على ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد أنه « رؤى حماية للأمومة في مصر رفع مدة إجازة الوضع من خمسين يوماً كما كانت مقررة في القانون السابق إلى تسعين يوماً في المشروع لإتاحة الفرصة للمرأة العاملة للراحة ولرعاية طفلها في أيامه الأولى» .}}$

وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور إضافية.

(راجع في المقصود بالأجر الكامل المجلد الأول)

١٥- لمن تستحق إجازة الوضع؟

الإجازة المنصوص عليها بالمادة هي إجازة وضع. والمقصود بالوضع هو انفصال الجنين عن الأم بوجه عام حياً أو ميتاً، فالنساء في حاجة إلى الراحة سواء نزل الجنين حياً أو ميتاً^(١).

ولهذه الإجازة صفة صحية مستقلة عن الأديان والأخلاق لأنها تستهدف حماية صحة الأم والطفل فهي تستحق للعاملة ولو لم تكن متزوجة وكان ولدها بالتالي غير شرعي^(٢).

وقد اختلف فيما إذا كانت هذه الإجازة تستحق في حالة الإجهاض. فذهب الرأي الغالب إلى أنها لا تستحق في حالة الإجهاض، فهي إجازة وضع، والوضع يعني انفصال الجنين عن أمه في الموعد المعتاد للولادة (من ٧ - ٩ شهور)، بينما الإجهاض يعني انفصال الجنين عن أمه قبل الموعد المعتاد للولادة، ولا محل لقياس الإجهاض على الولادة، خاصة إذا كان الإجهاض في وقت مبكر^(٣).

(١) محمد حلمي مراد ص ٥٥١ - علي عوض حسن ص ٥٦٦ هامش (٨) - محمد عمران ص ٢٣٠ - حسن كيره ص ٥١٢.

(٢) علي العريف في شرح نظام العاملين بالقطاع العام ص ١٤٥ - عبد الودود يحيى ص ٤٠٥ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٨٩ - حسن كيره ص ٥١٢ جمال زكي ص ٨٩٠ - أحمد شوقي المليجي ص ٣٩٧.

(٣) محمد لبيب شنب ص ٢٠٢ - جمال زكي ص ٨٩٠ - مغاوري شاهين ومنير عبد المجيد ص ٤٣٠ - محمد عمران ص ٢٣٠ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ١٩٠ - حسن كيره ص ٥١٢ هامش (٣).

ولكننا نرى مع البعض^(١) أن إجازة الولادة تسري على حالة الإجهاض، فالإجهاض ليس سوى ولادة مبسرة وتحتاج المرأة بعده إلى الراحة حتى تسترد صحتها وتأمين حدوث مضاعفات ومن ثم فإن العلة التي من أجلها تقرررت إجازة الوضع تكون قائمة، ولا ينال من ذلك أن الجنين لا ينفصل حياً أو كامل التكوين، لأن العاملة تستحق هذه الإجازة عند الوضع ولو انفصل الجنين على هذا النحو.

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة -

بصد القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - بأن :

«استظهار الجمعية العمومية أن المشرع في قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ رخص للعامل في الحصول على إجازة لتأدية فريضة كذلك رخص للمرأة العاملة في الحصول على إجازة وضع لمدة ثلاثة أشهر وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية وأوضح وصف الأجر المستحق في هاتين الحالتين بأن الأجر الكامل - الحاصل إن إفتاء الجمعية العمومية استقر على أن المشرع في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه غير بين وصف الأجر الأساسي والأجر الكامل وأن تلك المغايرة التي أوردها المشرع بين مدلولي الأجر الكامل والأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكامه إنما تقتضي المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه ومادام القانون استخدم وصفين متميزين فقد دل بذلك صراحة على أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما - الحاصل أن ثمة استقلالاً بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل في نطاق أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة وإن كان الأجر الأساسي

(١) محمد حلمي مراد ص ٥٥١ - أحمد شوقي المليجي ص ٣٩٧.

هو ما ينصرف إلى الأجر المنصوص عليه في الجدول المرفق بقانون نظام العاملين والذي تكفل ببداية ونهاية أجور الوظائف لكل درجة فإن الأجر الكامل إنما ينصرف إلى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدلات وأجور إضافية وهو الأمر الذي يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به في غير مجاله الأمر الذي يقتضي معه إعمال ما أوردته نصوص هذا القانون في هذا الخصوص أخذاً بدلالة منطوقها ومفهومها - الحاصل أيضاً أن الإجازات هي جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة في هذه العلاقة والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شأنها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقاً لصريح نص المادة (٧١) من القانون المشار إليه وإعمال حكمه حسبما ورد دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته - على هدى مما تقدم فإن مفهوم الأجر الكامل وفقاً للنصوص المتقدمة سواء في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ إنما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها - مؤدى ذلك: أن الأجر الكامل المستحق عن الإجازة في الحالتين السابق ذكرهما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها من توابع وملحقات».

١٦- عدم استحقاق إجازة الوضع لأكثر من ثلاث مرات :

تنص الفقرة الأولى من المادة (٧٠) من قانون الطفل المستبدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ على ألا تستحق العاملة إجازة الوضع لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

والمقصود بعبارة «طوال مدة خدمتها» مدة خدمة العاملة لدى صاحب العمل الذي حصلت على إجازة وهي في خدمته أو غيره من أصحاب العمل السابقين.

وكان من حق العاملة في ظل المادة (١٥٤) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي والمادة (٧٠) من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ - قبل تعديلها - الحصول على إجازة وضع لثلاث مرات. ثم قصرت المادة ٩١ من قانون العمل الجديد الإجازة على مرتين على الأكثر^(١).

(١) جاءت عبارة: «لأكثر من مرتين» في مشروع قانون العمل المقدم من الحكومة، إلا أن اللجنة المشتركة بمجلس الشورى استبدلت بهذه العبارة عبارة «لأكثر من ثلاث مرات» ووافق مجلس الشورى واللجنة المشتركة بمجلس الشعب على =
= التعديل، إلا أنه عند مناقشة المادة بالمجلس أخذ المجلس بعبارة «لأكثر من مرتين» التي وردت بمشروع الحكومة.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«رابعاً: رأى الاكتفاء بتقرير إجازة وضع مرتين فقط للعاملة طوال مدة خدمتها لدي صاحب العمل أو أكثر، ذلك أن حكم المادة ١٥٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بتقريره هذه الإجازة ثلاث مرات يتجاهل مشكلة كبرى تعاني منها مصر ونعني بها مشكلة زيادة السكان، لذلك فإنه على الرغم مما يحيط بهذا الحكم من اعتبارات إنسانية فلا يمكن تجاهل الظروف الاقتصادية إذ أن مصر تعاني من مشكلة تزايد السكان بشكل مخيف، وبصورة تهدد بابتلاع كل زيادة في الناتج القومي ويعتقد الخبراء أن تنظيم النسل في مصر يعتبر من العوامل الأساسية التي ستساعد على رفع مستوى المعيشة. لذلك، فإن السياسة التشريعية ينبغي أن تأخذ في الاعتبار المشاكل التي تعترض طريق التنمية، وأن تسخر التشريع للمعاونة في تحقيق الأهداف القومية. ولما كانت مشكلة تزايد السكان تقتضي أن يكون متوسط المواليد في كل عائلة مصرية لا يزيد على اثنين، لذلك فمن الواجب استخدام التشريع الاجتماعي لتحقيق هذا الهدف. بحيث نقصر عدد المرات التي تمنح فيها المرأة إجازة وضع أو إجازة رعاية الطفل بدون أجر،

وقصر إجازة الوضع على ثلاث مرات طوال مدة خدمة العاملة - في الواقع - استثناء من القواعد العامة التي توجب حصول العاملة على إجازة وضع كل مرة يتم فيها الوضع لأن احتياجها للإجازة قائم في كل مرة يتم فيها الوضع، وقد دعت إلى هذا الاستثناء اعتبارات اقتصادية واجتماعية منها عدم إرهاق صاحب العمل وعدم اضطراب العمل في منشأته، والإسهام في تحديد النسل مراعاة للظروف الاقتصادية والاجتماعية الكائنة بالمجتمع.

١٧- إجازة الوضع وجوبية على صاحب العمل :

كانت المادة ١٣٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغى) تنص على أن:

«يجوز للعاملة أن تحصل على إجازة وضع مدتها ..» ومن ثم كان منح هذه الإجازة للعاملة جوازياً لصاحب العمل أن يمنحها أو يمنعها. أما المادة ١٥٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغى) والمادة ٧٠ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل قبل وبعد تعديلها والمادة ٩١ من قانون العمل الجديد فقد جعلت هذه الإجازة وجوبية بالنسبة لصاحب العمل إذا طلبتها العاملة. وقد جاء ذلك تطبيقاً لما نص عليه دستور سنة ١٩٧١ الذي كان قائماً وقتئذ - عن واجب الدولة في رعاية الأمومة والطفولة، واستجابة لتوصيات المؤتمرات الدولية، فقد نصت المادة العاشرة من الدستور على أن: «تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة، وترعى النشء والشباب، وتوفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم».

ونصت المادة (١١) على أن: «تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواته بالرجل في ميادين الحياة السياسية

والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية».

١٨- إثبات حالة الوضع:

كانت المادة (٩١) من قانون العمل تشترط لحصول العاملة على إجازة الوضع «أن تقدم شهادة طبية مبينةً بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه» - وكان يبرر هذا الشرط أن الإجازة تمنح قبل الولادة، وهذا أمر لا تثبته غير شهادة طبية^(١).

أما طبقاً للمادة (٧٠) من القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ التي عدلت المادة السالفة الذكر، فقد أصبحت إجازة الوضع تستحق بعد الوضع. وبناء على ذلك فإن الولادة تثبت بشهادة ميلاد الطفل.

١٩- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



(١) ولم تشترط المادة أن تكون بشهادة من طبيب المنشأة أو من طبيب أخصائي في أمراض النساء والتوليد، فكان يكفي إذن أن تصدر الشهادة من ممارس عام. = وإذا تقدمت العاملة بالشهادة الطبية وحصلت على إجازة قبل الوضع ثم تأخر الوضع عن الموعد المحدد في الشهادة بحيث زادت إجازة قبل الوضع على خمسة وأربعين يوماً، فلا يجوز خصم هذه الزيادة من إجازة بعد الوضع لأنها إجبارية، وإنما يعتبر مقدار الزيادة إجازة مرضية.

مادة (٩٢)

«يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية»^(١).

الشرح

٢٠- حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع:

استحدث القانون الجديد الحكم الوارد بالمادة، فحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع، خشية أن يعتمد صاحب العمل إلى التخلص من التزامه بإجازة الوضع وإخلال عاملة جديدة بدلاً من العاملة التي حصلت على الإجازة.

وكان النص - كما ورد بمشروع الحكومة يقتصر على حظر «فصل العاملة» إلا أن اللجنة المشتركة بمجلس الشورى أضافت إليها عبارة «أو إنهاء خدمتها» باعتبار إنهاء الخدمة مساوية للفصل^(٢)، وقد وافق مجلس الشورى والشعب على التعديل.

(١) المادة مستحدثة.

(٢) مضبطة مجلس الشورى الجلسة ٤١ مساء السبت ٢٠/٤/٢٠٠٢ ص ٥١ وما بعدها.

٢١- حرمان العاملة من التعويض عن أجرها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر:

وإن كان صاحب العمل يحظر عليه فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع. إلا أنه يجوز له حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدي صاحب عمل آخر.

وعلى صاحب العمل تقديم الدليل على اشتغال العاملة لدي صاحب عمل آخر.

٢٢- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



مادة (٩٣)

«يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر»^(١).

(١) النص المقابل في قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ :

المادة (٧١) :

«يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر».

النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٥٥) :

«في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر».

الشرح

٢٣- راحة الرضاعة:

تقضي المادة (٩٣) من قانون العمل بأنه في خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلاً عن مدة الراحة المقررة الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة ضم هاتين الفترتين.

وقد جاء حكم هذه المادة مطابقاً تماماً للمادة ٧١ من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.

بينما كانت المادة (١٥٥) من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تقرر للعاملة التي ترضع طفلها فترتي الراحة سالفتي الذكر خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع.

ويثبت هذا الحق للعاملة في جميع الحالات التي ينفصل فيها الجنين حياً، ولو كانت غير متزوجة وكان ولدها بالتالي غير شرعي لأن القصد من راحة الرضاعة رعاية الطفل.

= القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (١٣٧):

«في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة.

وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر».

وراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة اليومية التي تقررها المادة (٨٠) من قانون العمل بحيث يجوز الجمع بينهما^(١)، غير أن راحة الرضاعة تحسب من ساعات العمل بعكس فترات الراحة اليومية. وعلى ذلك يجوز للعاملة أن تتمتع براحة لمدة ساعتين يومياً، ساعة للراحة العادية وساعة للرضاعة.

ولا يترتب على راحة الرضاعة أي تخفيض في الأجر، وقد تغيا الشارع من هذا الحكم ألا تهمل الأم رضاعة طفلها حرصاً على أجرها^(٢). وقد أجازت المادة ضم فترتي راحة الرضاعة المقررتين للعاملة لأنها قد ترى من مصلحتها ومصلحة وليدها هذا الضم، وذلك فإن الضم يتوقف على طلبها، فإذا طلبت ضمهما تعين على صاحب العمل إجابتها إلى ذلك^(٣). ولما كانت هذه الراحة تمنح للعاملات لصالح الطفل وليس لصالح الأم العاملة، فإنه لا يجوز تجميع ساعات الرضاعة ومنحها للعاملة في صورة إجازة شهرية^(٤). والراحة المذكورة جوازية للأم، فقد ترى أنها ليست في حاجة إليها، كما لو كانت تركت طفلها مع مرضعة، ولذلك فإذا رغبت في الحصول عليها تعين عليها طلبها من صاحب العمل.

والعاملة صاحبة الحق في تحديد فترتي الرضاعة لأنها الأدرى بصالح وليدها وبالوقت المناسب لإرضاعه، وعلى صاحب العمل إعطاء العاملة فترتي الراحة في الوقت الذي تحدده. وللعاملة أن تعدل هذا الوقت بشرط إخطار

(١) علي العريف ص ١٤٦.

(٢) محمد حلمي مراد ص ٥٥١.

(٣) علي عوض حسن ص ٥٦٧.

(٤) فتوى اللجنة الأولى للقسم الاستشاري جلسة ٢٨/١٠/١٩٦٩ ملف ٧٨٣/١/٨ سجل ٢٣٤ لسنة ٦٩.

صاحب العمل به.

ويجوز أن تكون فترتا الرضاعة قبل بدء العمل أو خلاله أو قبل انتهائه. وغني عن البيان أن مدة راحة الرضاعة سائلة الذكر هي الحد الأدنى لها، ومن ثم يجوز الاتفاق في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو النص في لائحة تنظيم العمل على مدة أطول، كما يجوز أن يجري العرف على زيادتها.

٢٤- استحقاق راحة الرضاعة في جميع مرات الولادة:

يثبت للعاملة الحق في راحة الرضاعة في جميع مرات الولادة، ولو تجاوزت المرتين التي تستحق عنهما إجازة الوضع طبقاً للمادة ٩١ من قانون العمل لأن قصر إجازة الوضع على مرتين طوال مدة خدمة العاملة - كما أوضحنا سلفاً - هو استثناء من القواعد العامة التي توجب حصول العاملة على إجازة وضع كل مرة يتم فيها الوضع لأن احتياجها للإجازة قائم في كل مرة يتم فيها، دعت إليه اعتبارات اقتصادية واجتماعية، ولا وجه لقياس حالة الرضاعة على حالة الوضع بقصر حق العاملة في ساعة الرضاعة على المرتين اللتين تستحق فيها إجازة وضع لاختلاف الحكمة في الحالتين، ولأن إجازة الوضع استثناء يجب حصره في موضعه وعدم القياس عليه.

٢٤م- حكم قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦:

تنص المادة (٧١) من هذا القانون على أن: «يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر».

وهذه المادة جاءت مطابقة للمادة (٩٣) من قانون العمل.

٢٥ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).

مادة (٩٤)

«مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (١٥٦):

«في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر يكون للعاملة الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة وذلك لرعاية طفلها وتمنح هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها».

قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦:

المادة (٧٢):

«للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام الحصول على إجازة بدون أجر لمدة سنتين لرعاية طفلها، وتستحق ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وذلك وفقاً لاختيارها.

الشرح

٢٦- لمن تستحق الإجازة الخاصة برعاية الطفل؟

تقررت هذه الإجازة حماية للأمومة والطفولة التي كفلها الدستور فلا شك أن الطفولة صانعة المستقبل فإذا أحسن رعايتها، خلقنا جيلاً قوياً قادراً على البناء والعطاء في المستقبل، وإعطاء هذه الإجازة للأم يتيح لها البقاء بجانب طفلها في الفترة الأولى من حياته والمحافظة على صحته ورعايته رعاية كاملة.

ويشترط لاستحقاق العاملة هذه الإجازة توافر الشرطين الآتيين:

الشرط الأول: أن تكون العاملة أمّاً، ولو كانت غير متزوجة وكان ولدها

بالتالي غير شرعي، لأن المقصود بالإجازة رعاية الطفولة في ذاتها، ويترتب على ذلك أن العاملة لا تستحق هذه الإجازة إذا ولد الطفل ميتاً، أو في حالة الإجهاض أياً كان سببه.

وإذ كانت المادة ٩٨ من قانون العمل الواردة بالبواب السادس (الفصل

الثالث) الخاص بتشغيل الأطفال تنص على أن:

«يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام هذا القانون كل من بلغ الرابعة عشرة سنة

أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشر سنة كاملة».

فإنه يحق للأم الحصول على إجازة لرعاية الطفل طالما لم يجاوز الطفل

السن سالفة الذكر.

وفي القطاع الخاص يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر

الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تجاوز سنتين، وذلك لرعاية

طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها».

وقد جاء النص عاماً مطلقاً لا تخصيص فيه بعدد الأطفال أو بعدد الطلبات فيجوز للعاملة أن تحصل على هذه الإجازة لرعاية طفل واحد أو تحصل عليها بناء على عدة طلبات ولو زاد عددها على اثنين سواء تخللها فاصل زمني أو كانت متصلة.

وفي هذا أفقت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة - بصدد المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - بالآتي:

(١) «حكم استحقاق إجازة رعاية الطفل ورد عاماً مطلقاً لا تخصيص فيه بتحديد الإجازة بعدد الأطفال أو بعدد مرات تقديم طلبات الإجازة - ليس ثمة ما يمنع قانوناً أن تحصل العاملة على مدة الإجازة المسموح بها كلها لطفل واحد أو أن تستحقها بناء على عدة طلبات ولو زاد عددها عن ثلاثة أو أن يتخللها فاصل زمني أو أن تكون متصلة».

(فتوى رقم ١٢١ في ١٩٨٣/١/٢٢ - جلسة ١٩٨٢/١٢/١٥)

ملف ٨٦/٣/٨٨٥).

(٢) «إن المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قضت باستحقاق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية».

وحيث إن هذا الحكم جاء عاماً مطلقاً، لا تخصيص به بتحديد الإجازة بعدد الأطفال أو بعدد الطلبات، أو بسن الطفل، وكل ما اشترطه المشرع أن يكون الحد الأقصى لكل مرة في الإجازة عامين ولثلاث مرات أي ست سنوات طوال الحياة الوظيفية وذلك تحقيقاً للعلة من استحداث هذا النص وهو رعاية الأمومة والطفولة والتي كفلها الدستور في المادة ١٠ منه، وهو

ذات الفهم الذي سبق وأخذت به الجمعية العمومية في إفتائها السابق بجلستها المعقودة في ١٥/١٢/١٩٨٢.

وعلى ذلك فإن الأم العاملة وحدها تستقل بتقدير ملاعرات هذه الرعاية دون أن يكون للسلطة الإدارية المختصة أية سلطة تقديرية في المنح أو المنع أو في تقدير الحاجة إلى مثل هذه الإجازة».

(جلسة ٩/١٠/١٩٨٥ ملف رقم ٨٦/٦/٢٩٢)

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأن:

«المادة (٧٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة. الإجازة بدون أجر لرعاية الطفل لا تعد منحة من الجهة الإدارية إن رغبت منحتها وإن شاءت منعتها - إجازة رعاية الطفل حق - للمرأة العاملة تستمد من القانون مباشرة متى توافرت شروطها - سلطة الإدارة في هذا الشأن مجرد سلطة مقيدة رهينة بتوافر شروط منح هذه الإجازة من عدمه».

(طعن رقم ١٥٢ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٠/١/١٩٧٨)

الشرط الثاني:

(١) أن يكون عدد عمال المنشأة التي تشتغل بها العاملة خمسين عاملاً فأكثر. ولم يرد لفظ المنشأة بالمادة بمعناه الفني، وإنما المقصود بها المشروع^(١) لأن المشرع قصد من اشتراط وجود عدد معين من العمال أن يمكن صاحب العمل من تسيير عمله رغم حصول بعض العائلات على الإجازة، ولاشك أن صاحب العمل يستطيع سد أي عجز في العمالة من فروع (منشآت) مشروعه.

(١) جمال زكي ص ٨٩٠ - وراجع في التفرقة بين المشروع والمنشأة - المجلد الأول.

٢٧- مدة الإجازة:

تمنح الإجازة للعاملة لمدة لا تزيد على سنتين، والعبارة بالسنة الميلادية وهي ٣٦٥ يوماً (م ٢ من القانون).

ومدة السنتين الحد الأقصى للإجازة في المدة الواحدة، ومن ثم يجوز للعاملة الحصول على مدة أقل.

ولا يشترط حصولها على مدة السنتين مرة واحدة، فيجوز أن تحصل عليها على فترات متقطعة وفقاً لظروفها وحالة وليدها.

وتمنح الإجازة للعاملة مرتين فقط طوال مدة خدمتها، والمقصود بمدة خدمتها، مدة خدمتها لدى صاحب عمل أو أكثر، وليس لدى صاحب العمل المطالب بالإجازة، أي طوال حياتها العاملة.

وعلى ذلك إذا كان صاحب العمل يستخدم في مشروع واحد خمسين عاملاً فأكثر استحققت الإجازة ولو كان مشروعه يضم عدد منشآت لا يبلغ عدد عمال كل منها خمسين عاملاً، وإذا كان يستخدم خمسين عاملاً فأكثر في مشروعات مختلفة لا يبلغ عدد عمال كل منها خمسين فإن الإجازة لا تستحق للعاملة.

ووردت عبارة (خمسين عاملاً فأكثر) بالمادة مطلقة ومن ثم فإن هذا العدد يشمل العمال من الذكور والإناث لأن المادة الأولى من القانون عرفت العامل بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه، والشخص الطبيعي يشمل الذكر والأنثى.

والعبارة في توافر هذه العدد بوقت الحصول على الإجازة، ولو قل عدد العمال بعد ذلك.

والحكمة من وضع حد أقصى لمرات الإجازة مراعاة مصلحة صاحب العمل حتى لا يتعطل سير العمل في مشروعه، وعدم تشجيع العاملات على

زيادة النسل تمشيًا مع ظروف المجتمع الاجتماعية والاقتصادية.

٢٨- الإجازة حق مطلق واختياري للعاملة:

الإجازة حق مطلق واختياري للعاملة، فلا تمنح الإجازة للعاملة إلا بناء على طلبها، وإذا طلبتها لم يكن لصاحب العمل الحق في منعها، فالخيار هنا للعاملة وليس لصاحب العمل.

وقد قضت محكمة النقض - بصدد المادة ٧٢ من القانون رقم ٤٨

لسنة ١٩٧٨ - بأن:

«مفاد النص في المادة ٧٢ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ - والذي يحكم واقعة الدعوى - أن للعاملة الحق في إجازة بدون أجر لرعاية طفلها بحد أقصى عامان، في المرة الواحدة، وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية. وأنها إذا طلبت الإجازة استحققتها على الفور ولم يكن للشركة إلا الاستجابة لطلبها، وليس في القانون ما يحول دون العاملة وأن تقطع إجازتها لتعود إلى عملها، في أي وقت بعد قيامها بالإجازة إذا رأت أن ظروفها العائلية، وأحوالها المعيشية تقتضي العودة إلى عملها».

(طعان رقما ٢١٢٤ لسنة ٥٣ق، ٢٦٦٤ لسنة ٥٨ق جلسة

(١٩٩٢/٤/١٣)

٢٩- انتهاء الإجازة:

لما كانت الإجازة خاصة برعاية الطفل، فإنها تنتهي بزوال موجبها، كنقل حضانة الطفل إلى غير أمه، أو وفاة الطفل. وعلى الأم عندئذ قطع إجازتها والعودة إلى عملها وإلا جاز مساءلتها تأديبياً. كما أن للعاملة إذا رأت من ظروفها الاجتماعية أو المعيشية ما يبرر عدم الاستمرار في الإجازة أن تقوم بإنهاءها والعودة إلى عملها، ويلتزم صاحب العمل بإعادتها إلى

عملها.

٣٠- حقوق العاملة في فترة الإجازة:

تستحق الإجازة دون أجر، وقصد بذلك عدم إرهاق صاحب العمل بإلزامه بأداء أجر لا يقابله عمل.

إلا أن حصول العاملة على الإجازة لا ينفي استمرار صلتها بالمشروع، ومن ثم تحسب الإجازة في مدة خدمتها^(١)، وتستحق العاملة علاوتها الدورية في موعدها وإن كانت لا تصرف لها باعتبارها من عناصر الأجر.

(١) جمال زكي ص ٨٧٩ وما بعدها - وفي هذا المعنى علي عوض حسن ص ٥٦٨.

٣١- مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل :

تنص المادة في صدرها على أنه: «مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، يكون للعاملة في المنشأة ... إلخ».

والفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل المشار إليها تنص على أنه: «واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي تتحمل الجهة التابعة لها العاملة باشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون، أو أن تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة وفقاً لاختيارها».

ومفاد هذه المادة أن العاملة تكون بالخيارين بين أمرين:

- (١) أن يتحمل صاحب العمل باشتراكات التأمين المستحقة عليه وتلك المستحقة على العاملة طوال فترة الإجازة.
 - (٢) أن يمنح صاحب العمل العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء فترة الإجازة.
- فالخيار هنا للعاملة وليس لصاحب العمل.

٣٢- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



مادة (٩٥)

«يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء»^(١).

الشرح

٣٣- التزام صاحب العمل بتعليق نسخة من نظام تشغيل النساء :

أوجبت المادة على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء. فإذا كان صاحب العمل يشغل أقل من خمس عاملات بمنشأته، فإنه لا يخضع لهذا الالتزام.

وكانت المادة (١٥٧) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمادة (١٣٨) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تضعان هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل في

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٥٧) :

«يجب على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يعلق في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١٣٨) :

«يجب على صاحب العمل في حالة تشغيل عاملة أو أكثر أن يضع في أمكنة العمل نسخة من نظام تشغيل النساء».

حالة تشغيله عاملة أو أكثر^(١).

والمقصود بنظام تشغيل النساء الأحكام الواردة بهذا الفصل أي الفصل الثاني من الباب السادس (المواد ٨٨ - ٩٤) وكذلك القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لمواد هذا الفصل. لأن عبارة «نظام تشغيل النساء» جاءت مطلقة فلا يمكن تخصيصها بأحكام المواد الواردة في هذا الفصل فقط، إذ أن القرارات الوزارية المنفذة لها تعتبر مكملة للأحكام الواردة بالفصل المذكور.

وقد أوجبت المادة تعليق هذه النسخة إما في أمكنة العمل أو تجمع العمال، ولم توجب المادة أن يكون تعليق النسخة في مكان ظاهر إلا أن مقتضى حسن النية يستوجب ذلك، لأن الغرض من التعليق تيسير اطلاع العاملات عليها من ناحية وتسهيل مهمة الجهة الإدارية المختصة في الرقابة على تنفيذ أحكام هذا الفصل من ناحية أخرى.

ولم تحدد المادة فترة معينة لتعليق النسخة المذكورة، ولذلك يجب تعليقها بصفة دائمة حتى تتذكر العاملات دوماً هذه الأحكام.

٣٤ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



(١) وحال مناقشة المادة (٩٥) من القانون الجديد بمجلس الشعب طالب السيد العضو =

جمال الدين محمد أبو ذكري عدم تحديد عدد النساء اللاتي يشغلهن صاحب العمل، إلا أن المجلس لم يوافق على هذا الاقتراح.

(مضبطة المجلس الجلسة (٥٥) مساء الأحد ٢٣/٣/٢٠٠٣ ص ٣٥ وما بعدها).

مادة (٩٦)

«على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

كما تلزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص»^(١).

(١) النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٥٨) :

«على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة بإيواء الأطفال بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

كما تلزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي يحددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٢/٣٩) :

«وعليه إذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر داراً للحضانة يحدد شروط إنشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل».

=

الشرح

٣٥- التزام صاحب العمل بإنشاء أو توفير دار حضانية لرعاية أطفال العاملات :

ألزمت الفقرة الأولى من المادة (٩٦) من قانون العمل صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص وهو وزير القوى العاملة والهجرة.

فالالتزام يقع على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد، ويستوي أن تكون العاملات متزوجات أو غير متزوجات، تعملن في مشروع واحد أو أكثر. فاحتساب عدد العاملات يكون على أساس مجموع عدد العاملات اللاتي يستخدمن صاحب العمل في كافة مشروعاته التي تكون في مكان واحد. فليست العبرة بعدد العاملات في المنشأة (بالمعنى الفني)، لأن المشرع باشتراطه توافر هذا العدد يكشف عن أنه قصد ربط هذا الالتزام بالمقدرة المالية لصاحب العمل الذي ينظر إليها من خلال عدد عاملاته في مكان

= النص المقابل في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل :

المادة (٧٣) :

«على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية».

واحد. ومن ثم يجب الاعتراف بعدد العاملات في كافة مشروعاته بالمكان الواحد^(١).

وصاحب العمل يلتزم إما بإنشاء داراً لحضانة أطفال العاملات أو بأن يعهد بذلك إلى إحدى دور الحضانة القائمة برعاية الأطفال فالخيار هنا متروك لصاحب العمل وليس للعاملات. وفي كلتا الحالتين يلتزم صاحب العمل بالشروط والأوضاع التي يحددها القرار الذي يصدر من الوزير المختص.

وقد صدر تنفيذاً لذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن دور الحضانة (القرار منشور في نهاية شرح المادة)^(٢).

كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن

(١) وحال مناقشة المادة بمجلس الشورى اقترح العضو الدكتور علي لطفي إضافة كلمة «حاضنة» بعد عبارة «مائة عاملة».

إذ قرر أن المادة ٩٦ تنص على أنه: «على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة» أنا أقول إنه لو كان الـ ١٠٠ عاملة ليس عندهم أطفال لمن سيعمل دار الحضانة هنا مسألة وجوبية عليه لو تكلمنا عن مصنع للسجاد اليدوي نحن نعرف أن السجاد اليدوي يقوم به أولاد وبنات في سن ١٤، ١٥ سنة وإنتاجيتهم أعلى من الكبار فلماذا يعمل دار حضانة؟ هنا أقول نضيف كلمة تحل المشكلة وهي «حاضنة» يستخدم مائة عاملة حاضنة، وشكراً» - إلا أن المجلس لم يوافق على اقتراحه.

(مضبطة المجلس الجلسة ٢١ مساء يوم السبت ٢٠٠٢/٤/٢ ص ٥٣).

(٢) وفي ظل قانون العمل الملغي صدر قرار وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٢ بشأن دور الحضانة وفي ظل قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ صدرت اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار رئيس الوزراء رقم ٣٤٥٢ لسنة ١٩٩٧.

تشارك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص (م ٩٦/٢) وقد حدد القرار الوزاري ٢٠٠٣/١٢١ المنطقة الواحدة بألا يزيد نصف قطرها عن (٥٠٠) متر.

والمادة (٩٦) وإن جاءت مطابقة في المعنى لنص المادة (٧٣) من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، إلا أن المادة الأولى خالفها في الإحالة إلى قرار يصدر من الوزير المختص في تحديد الشروط والأوضاع التي أشارت إليها بفقرتها، بينما أحالت المادة الثانية إلى اللائحة التنفيذية لقانون الطفل، ومن ثم فإن قرار وزير القوى العاملة والهجرة هو الذي يعمل به باعتبار نص المادة ٩٦ من قانون العمل هو اللاحق.

٣٦- المقابل الذي تلتزم به العاملة :

نصت المادة الخامسة من القرار الوزاري رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن دور الحضانة على أن تؤدي كل عاملة ترغب في الانتفاع بخدمات الدار اشتراكاً شهرياً بواقع (٥%) من الأجر عن الطفل الأول بحد أدنى جنيهين، (٤%) عن الطفل الثاني إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول بحد أدنى ثلاثة جنيهات ونصف شهرياً للطفلين، ويتحمل صاحب العمل باقي النفقات وإذا زاد عدد الأولاد عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد.

٣٧- جواز الاتفاق على بدل نقدي :

يجوز الاتفاق بين صاحب العمل والعاملة على منحها بدلاً نقدياً بدلاً من تنفيذ التزامه عيناً، ويصح هذا الاتفاق إذا كان أكثر فائدة للعاملة، كأن ترغب العاملة في إلحاق طفلها بدار حضانة قريبة من سكنها بما يحقق لها الراحة والطمأنينة أو إلحاقه بدار حضانة أكثر رقياً من تلك التي يوفرها صاحب

العمل^(١).**٣٨ - عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري المنفذ لها :**

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



(١) رد مقرر لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب على كلمة السيدة/ بثينة الطويل حالة

مناقشة المادة (١٥٨) من القانون الملغي فقد جاء به:

= «إن نص المادة يتفق تماماً مع ما تطالب به السيد العضو إذ أنه يجيز لصاحب العمل أن ينشئ دار حضانة أو أن يعهد إلى دار للحضانة بإيواء الأطفال بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب إذ قد تكون هناك دار للحضانة قريبة من موطن إقامة العاملة ومن الأفضل لهذه العاملة أن تودع ابنها لدى هذه الدار بدلاً من أن تودعه دار الحضانة التابعة للشركة، وأن النص بهذه الصورة يحقق مرونة في التطبيق ويحقق الغرض بيسر وسهولة وأن هناك كثيراً من الشركات تمنح العاملات المبالغ المستحقة لدور الحضانة وهذا يتيح للعاملة أن تختار دار الحضانة التي تناسب طفلها والتي تتفق مع إمكاناتها وأن حكم هذه المادة يتيح للعاملات أن تدخل أبناءها دور الحضانة الراقية أو القريبة من منازلهن بما يحقق لهن الراحة والطمأنينة وشروط تطبيق هذا النص ستوضح وتحدد بقرار من وزير القوى الدولة للقوى العاملة والتدريب».

(مضبطة مجلس الشعب الطبعة المؤقتة الجلسة ٧٠ بتاريخ ١٩٨١/٦/٢٢ ص ٤٩).

ويبدو أنه وقع خطأ مطبعي في العبارة الأخيرة، والعبارة الصحيحة هي (وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب).

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣

بشأن دور الحضانة (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة رقم (٩٦) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم

١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

قرر:

(المادة الأولى)

يجب على كل صاحب عمل يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد إلى دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات.

(المادة الثانية)

يحدد صاحب العمل المكان الذي يختاره لإنشاء دار الحضانة ويشترط أن يكون قريباً من مكان العمل بقدر الإمكان وألا يكون موقعه ملاصقاً لأي جزء من مكان العمل توجد به أو تتولد منه مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة أو تجرى فيه عمليات ينتج عنها ضوضاء.

(المادة الثالثة)

يجب أن يتوفر في المكان الذي يتخذ مقراً للدار المواصفات العامة لدار

الحضانة من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية طبقاً لأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ بشأن دور الحضانة والقرارات المنفذة له وقانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.

(المادة الرابعة)

تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها عن (٥٠٠) متر أن تشترك في إنشاء دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار حضانة قائمة وذلك بالشروط الواردة في هذا القرار.

(المادة الخامسة)

تؤدي كل عاملة ترغب في الانتفاع بخدمات الدار اشتراكاً شهرياً بواقع (٥%) من الأجر عن الطفل الأول بحد أدنى جنيهين، (٤%) عن الطفل الثاني إن وجد في نفس الوقت مع الطفل الأول بحد أدنى ثلاثة جنيهات ونصف شهرياً للطفلين، ويتحمل صاحب العمل باقي النفقات وإذا زاد عدد الأولاد عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد.

(المادة السادسة)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة السابعة)

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

نشره.

تحريراً في ٢٠٠٣/٧/١٢

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي

مادة (٩٧)

«يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة»^(١).

الشرح

٣٩ - استثناء العاملات في الزراعة البحتة من تطبيق أحكام هذا الفصل :

استثنت المادة العاملات في الزراعة البحتة من تطبيق أحكام هذا الفصل وهو الخاص بتشغيل النساء (المواد من ٨٨ - ٩٦). ومعنى ذلك أن صاحب العمل الذي يستخدم عاملات في أعمال الزراعة البحتة لا يتقيد بالأحكام الواردة بهذا الفصل والقرارات المنفذة له. وطالما استثنى المشرع العاملات في الزراعة البحتة من تطبيق أحكام هذا الفصل، فإنه تسري في شأنهم الأحكام الأخرى الواردة في قانون العمل.

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٥٩) :

«مطابقة للنص الحالي».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١٤٠) :

«يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة وكذا العاملات اللاتي يشتغلن في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الجد أو الأخ أو العم أو الخال أو الزوج».

والمقصود بأعمال الزراعة البحتة، الأعمال اليدوية التي تتصل مباشرة بالزراعة، مثل حرث الأرض بواسطة المحراث أو بغيره من الآلات البسيطة، وبذر الزرع وخدمة الأرض وتنقية الآفات الزراعية وتطهير الشتلات أو النقل من الحقول وجني المحصول.

وتعبير (الزراعة البحتة) لا يختلف عن تعبير (الفلاحة البحتة) الذي كان وارداً بالمادة (١٤٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) الواردة في الباب السادس - الفصل الثاني الخاص بتشغيل الأحداث. والتي جرت على أن: «لا تسري أحكام هذا الفصل على عمال الفلاحة البحتة»^(١).

وكان النص كما ورد بمشروع الحكومة ووافق عليه مجلس الشورى يستعمل عبارة (الفلاحة البحتة) إلا أن مجلس الشعب أحل محلها عبارة (الزراعة

(١) ويؤيد هذا الأعمال التحضيرية للقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٣٣ الخاص بوضع نظام لتشغيل النساء في الصناعة والتجارة (الملغي) الذي كان يستثني من الخضوع لأحكامه في المادة الثامنة منه (أعمال الأراضي الزراعية واستقلالها).

(راجع في هذا الرأي محمد حلمي مراد ص ٥٢٨ - محمد عمران ص ٨٢ - جمال زكي ص ٥٩٠ - أنور عبد الله ص ٢٤٩).

وعكس ذلك أحمد شوقي المليجي ص ٣٩٢ - حسن كيـره ص ١٧٠ - علي عوض حسن ص ٥٥٥.

فيذهبون إلى أن أعمال الزراعة أوسع نطاقاً من أعمال الفلاحة البحتة، لأن العبارة الأولى تشمل فضلاً عن أعمال الفلاحة البحتة، الأعمال المتعلقة بالزراعة بصفة غير مباشرة كعمل الخولي وكاتب الزراعة وخفير الزراعة، كما تشمل الأعمال المتعلقة بالزراعة ولو كانت تقوم بطبيعتها على الآلات الميكانيكية كالآلات الرافعة التي تستخدم لري الأرض والصناعات الريفية التي يقوم بها الزراع عادة.

البحثة^(١).

٤٠- حكم القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) :

جاء نص المادة (١٥٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) مطابقاً تماماً لنص المادة (٩٧) من القانون الحالي، ومن ثم يسري ما ذكرناه سلفاً في ظل أحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

٤١- حكم القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ (المعدل) بإصدار قانون الطفل :

أغفل القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ (المعدل) بإصدار قانون الطفل إيراد نص مماثل لنص المادة ٩٧ من قانون العمل الجديد (والتي كانت تقابلها المادة ١٥٩ من القانون الملغي). وذلك في الفصل الثاني (في رعاية الأم العاملة) من الباب الخامس منه.



(١) مضبطة مجلس الشعب الجلسة (٥٥) مساء الأحد ٢٣/٣/٢٠٠٣ ص ٣٧ وما بعدها.

الفصل الثالث

تشغيل الأطفال

مادة (٩٨)

«يعتبر طفلاً - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص»^(١).

(١) النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (١٤٣):

«يعتبر حدثاً في تطبيق أحكام هذا الفصل الصبية من الإناث والذكور البالغين اثنتي عشرة سنة كاملة وحتى سبع عشرة كاملة ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم حدثاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الحدث وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص وتختتم بخاتمه».

والتعريف الوارد بهذه المادة هو المستفاد من نص المادتين ١٢٤، ١٢٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

الشرح

٤٢- تعريف الطفل :

عرفت المادة الطفل في تطبيق أحكام قانون العمل بأنه كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة.

فالطفل إذن هو كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة أيهما أكبر^(١).
والطفل يشمل الذكر والأنثى على السواء.

(١) وتحديد السن ببلوغ الطفل أربعة عشرة سنة كان يتفق مع انتهاء الطفل من مرحلة التعليم الأساسي مثل تعديل المادة الرابعة من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون التعليم بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٩ (الجريدة الرسمية العدد رقم ٢٠ مكرر في ٢٣/٥/١٩٩٩)، حيث كانت مدة الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي الإلزامي خمس سنوات، والحلقة الإعدادية ثلاث سنوات، فعدل القانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٩ مدة الدراسة في الحلقة الابتدائية إلى ست سنوات، فأصبحت مدة التعليم الأساسي تمتد إلى سن الخامسة عشرة.
وكان هذا يتطلب رفع سن الرابعة عشرة الوارد بالمادة إلى الخامسة عشر سنة. وهذا ما صرح به السيد وزير القوى العاملة والهجرة عند مناقشة المادة بمجلس الشعب إذ قرر: «إن الاتفاقية (١٣٨) تحدد سن الطفل الذي يعمل بحيث لا يقل عن ١٤ سنة، ونحن وجدنا أن المرحلة الأساسية للتعليم الآن - المرحلة الابتدائية والمرحلة الإعدادية - تصل إلى سن ١٤ سنة وكنا بصدد تعديل هذه المدة إلى ١٥ سنة، وذلك اتساقاً مع عودة المرحلة الابتدائية إلى ٦ سنوات، ووجدنا أنه من الأفضل ومن الأحسن ألا نحرم الطفل من حصوله على شهادة إتمام المرحلة الإعدادية، والتي تنتهي عند ١٥ سنة، فوضعنا هذا النص ولكن بصور التعديل=

ويحسب عمر الطفل طبقاً للتقويم الميلادي على أساس أن السنة ٣٦٥ يوماً وذلك عملاً بالمادة الثانية من قانون العمل التي تجرى على أن: «في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك».

وهذا التحديد ينصرف إلى العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، فلا يسري على طوائف العمال المستثناة من القانون.

وبذلك يختلف سن الطفل في هذه المادة عن سن الطفل في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ (المعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨) إذ نصت المادة (٢) منه على أنه: «يقصد بالطفل في مجال الرعاية المنصوص عليها في هذا القانون كل من لم يتجاوز سنه الثامنة عشرة سنة ميلادية كاملة». وعلى ذلك فإن سن الطفل الذي حدده قانون العمل والذي حدده قانون الطفل يعمل به في مجال تطبيق كل من القانونين على حدة.

٤٣- التزام صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة:

توجب الفقرة الثانية من المادة على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة المختص.

وقد اقتصر النص على إيجاب هذا الالتزام بالنسبة للطفل الذي تقل سنه عن

= الخاص بزيادة سنوات المرحلة إلى ٦ سنوات، فمن الممكن أن تعدل المادة لتصبح ألا يقل عن خمس عشرة سنة ولكن المادة على وصفها الحالي تؤدي الغرض، إذا استمر ١١ سنة».

(مضبطة مجلس الشعب جلسة مساء الأحد ٢٣/٣/٢٠٠٣ مضبطة الجلسة ٥٥)

١٦ سنة، اتساقاً مع القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ في شأن الأحوال المدنية - الساري الآن - إذ أوجبت المادة ٤٨ منه على كل من بلغ سنه ستة عشر عاماً أن يتقدم بطلب للحصول على بطاقة تحقيق شخصية من قسم السجل المدني الذي يقيم بدائرته وذلك خلال ستة أشهر من تاريخ بلوغه السن، كما نصت المادة ٥٦ منه على أنه لا يجوز للمختصين بالجهات الحكومية أو غير الحكومية أو الأفراد أن يقبلوا أو يستخدموا أو يستبقوا في خدمتهم أحداً مما تنطبق عليه أحكام المادة (٤٨) من هذا القانون، بصفة موظف أو مستخدم أو عامل أو طالب إلا إذا كان حاصلاً على بطاقة تحقيق شخصية صالحة للاستعمال وسارية المفعول.

وعلى ذلك فإن الطفل الذي يلتحق بالعمل لدى صاحب العمل وهو دون السادسة عشرة لا يجوز له الحصول على بطاقة شخصية من قسم السجل المدني، ومن ثم بات داعياً التزام صاحب العمل بمنحه البطاقة سائلة الذكر. وقد ورد هذا الالتزام أيضاً في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) (م ١٤٣).

وكان يتفق مع القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ (المعدل) في شأن الأحوال المدنية - الساري وقتئذ - (م ٤٤، ٥٥).

٤٤- حكم القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل :

تنص المادة (٦٧) من القانون على أن «يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه، وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوى العاملة وتختتم بخاتمه». ومن ثم فإنها تكون قد جاءت متفقة مع الفقرة الثانية من المادة (٩٨) من قانون العمل الجديد.

٤٥- عقوبة مخالفة التزام صاحب العمل بمنح بطاقة للطفل :

أنظر شرح المادة (٢٤٨).

مادة (٩٩)

«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).

(١) النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٤٤) :

«يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة كاملة».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١/٢٤) :

«يمنع بناتاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل».

مادة (٦٤)

من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل

المعدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨

مع عدم الإخلال بنص الفقرة الثانية من المادة (١٨) من قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١، يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية.

ويجوز بقرار من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة.

الشرح

جاءت المادة (٦٤) من قانون الطفل معدلة للمادة (٩٩) من قانون العمل، ولذلك سننولى شرح المادة الأولى.

٤٦- حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية

كاملة:

تحظر المادة (٦٤) من قانون الطفل تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة.

غير أنها أجازت بقرار يصدر من المحافظ المختص، بعد موافقة وزير التعليم، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشرة إلى أربع عشرة سنة في

أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم على الدراسة. وهنا الاستثناء يبرره ما تختص به بعض المحافظات من طبيعة زراعية تقتضي تشغيل الأطفال في بعض الأعمال التي تتصل بالزراعة حفاظاً على الثروة القومية الزراعية، مع المحافظة في ذات الوقت على حسن انتظام الأطفال في دراستهم، كما يبرر هذا الاستثناء ما يتوافر في محافظات أخرى من طبيعة سياحية يمكن تشغيل الأطفال فيها في فترة الصيف لشغل فراغهم وتنشيط أفكارهم بما يعود عليهم وعلى المحافظة بالصالح الخاص والعام. وقد أفصحت المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون عن أنه قصد بهذا الاستثناء التوفيق بين حماية الطفل من ناحية والصالح العام للدولة من ناحية أخرى^(١).

٤٧- تدريب الأطفال بعد بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية :

أجازت المادة تدريب الأطفال متى بلغت سنهم ثلاث عشرة سنة ميلادية. والمقصود بالتدريب، التدريب المهني وهو الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب (م ٣ من قانون العمل).

وينبغي على ذلك أنه لا يعتبر عاملاً متدرباً من قلت سنه عن ١٣ سنة ميلادية كاملة، ولا يجوز تدريبه طبقاً لأحكام الكتاب الثالث من قانون العمل. وقد راعى الشارع في وضع الحد الأدنى لسن التدريب والتشغيل للأطفال عوامل عدة: صحية واجتماعية وتربوية، لأن تشغيل الطفل أو تدريبه في سن مبكرة يعوق نموه الجسماني وقد يضر بأخلاقه نتيجة اختلاط الحدث بالبالغين في سن مبكرة لاسيما وأن الحاجة قد تضطر الوالدين إلى تشغيل أبنائهم دون مراعاة

(١) الدكتور نبيلة رسلان حقوق الطفل في القانون المصري مقارناً بالشرعية الإسلامية ١٩٨٨ ص ٣٩٥.

لسنهم أو صحتهم، كما يؤدي ذلك إلى مزاحمة الأيدي العاملة من الكبار مما يسهم في البطالة، فضلاً عن أن السن التي حددها القانون يمكن الطفل من اجتياز الحلقة الابتدائية للتعليم لأن هذه السن تنتهي قبلها الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي.

٤٨- (ملغى).

ولما كان لا يلزم أن يتم التدريب في مواقع العمل، وأنه غالباً ما يكون لمن هم في هذه السن فرصة للالتحاق في المؤسسات التعليمية والتدريبية ومؤسسات التعليم المهني لتعلم مهنة أو حرفة. فقد أدرك قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ هذا المعنى بتعديله بالمادة (١٨) بموجب القانون رقم (٢٣٣) لسنة ١٩٨٨ والتي أجازت لكل من أتم الحلقة الثانية وأظهر ميولاً مهنية أن يستكمل مدة الإلزام بالتعليم الأساسي بالالتحاق بمراكز التدريب المهني أو بمدارس أو فصول إعدادية مهنية وفقاً للنظام الذي يضعه وزير التعليم بالاتفاق مع الجهات المعنية^(١).
ويمنح خريجو هذه المراكز أو المدارس أو الفصول من المديرية التعليمية شهادة في التعليم الأساسي المهني^(٢).

(١) المستشار الدكتور محمود سلامة بحث عن القيود القانونية الدولية والعربية على تشغيل الأحداث وموقف القانون المصري، مقدم في الندوة المشتركة بين محكمة النقض المصرية والمجلس الأعلى للمملكة المغربية سنة ٢٠٠١.

(٢) فقد نصت المادة ١٨ من القانون رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٨٨ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم على أن: «يعقد امتحان من دورين على مستوى المحافظة في نهاية مرحلة التعليم الأساسي الإلزامي، ويمنح الناجحون فيه شهادة إتمام الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي، ويصدر بنظام هذا الامتحان قرار من وزير التعليم بعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي، ويجوز لكل من أتم الحلقة الابتدائية وأظهر ميولاً مهنية أن يستكمل مدة الإلزام بالتعليم الأساسي بمراكز التدريب

٤٩- الجزاء المدني على مخالفة الحد الأدنى لسن التشغيل والتدريب:

حظر تشغيل الطفل قبل بلوغه الخامسة عشرة من العمر، وحظر تدريبه قبل بلوغه الثالثة عشرة من العمر، حظر مطلق آمر. وأصبحت بموجبه أهلية إبرام عقد العمل ببلوغ الطفل خمس عشرة سنة كاملة. وأهلية إبرام التدريب ثلاث عشرة سنة كاملة. وينبني على مخالفة ذلك بطلان عقد العمل أو التدريب الذي يبرمه الطفل أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلاناً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام.

(أنظر نقض ١٩/٤/١٩٨١ منشور ببند ٥٢)

٥٠- (ملغى).

٥١- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٨).



المهنية أو بمدارس أو فصول إعدادية مهنية وفقاً للنظام الذي يضعه وزير التعليم
= بالاتفق مع الجهات المعنية.

= ويمنح خريجو هذه المراكز أو المدارس أو الفصول من المديرية التعليمية شهادة في التعليم الأساسي المهني. ويجوز لحامل هذه الشهادة الالتحاق بالتعليم الثانوي الصناعي أو الزراعي وذلك وفقاً للقواعد التي يضعها وزير التعليم بعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم قبل الجامعي».

مادة (١٠٠)

«يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة»^(١).

الشرح

٥٢- تحديد نظام وظروف وشروط وأحوال تشغيل الأطفال:

تنص المادة على أن يصدر الوزير المختص وهو وزير القوى العاملة والهجرة قراراً بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها

(١) النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (١٤٥):

«يحدد وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يعملون فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

وكانت المادة الأخيرة مستحدثة ومستمدة من المادة ١٢٤/٢، ٣ من القانون رقم ١٩٥٩ التي كانت تجرى على أن: «لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه.

وله كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة».

وفقاً لمراحل السن المختلفة، والحكمة من ذلك أن الطفل بحكم سنه وتكوينه الجسماني يحتاج إلى تنظيم خاص للأعمال والمهن والصناعات التي يعمل فيها كما يحتاج إلى شروط وظروف معينة يتم فيها هذا العمل وفقاً لمراحل السن المختلفة. وقد صدر تنفيذاً لذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال والمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة^(١).

(القرار منشور في نهاية شرح المادة)

(١) وكانت المادة ١٢٤ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن: «لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه. وله كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة».

وقد قضت محكمة النقض في ظل هذا النص بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك لأنه لما كانت المادة ١٢٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن «يمنع بتاتاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة كما لا يسمح لهم بالدخول في أمكنة العمل، ولوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة في بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه، وله كذلك أن يمنع تشغيلهم في بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة»، وكانت عبارة النص في الفقرة الأولى من هذه المادة قد وردت بصيغة أمره جازمة تحظر مطلقاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة، بينما خولت الفقرتان الثانية والثالثة لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تقرير حالات الحظر

= بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة أو سبع عشرة سنة في =
صناعات معينة، وكانت المذكرة الإيضاحية قد اقتصرت في شأن تلك المادة على بيان قصد الشارع من الحظر المطلق الوارد في الفقرة الأولى وتعلقه بمصلحة عامة تستهدف حصول الأحداث حتى سن الثانية عشرة على قسط معين من التعليم، مما مؤداه النظر إلى حالات الحظر التي تقرر بالاستناد لحكم الفقرتين الثانية والثالثة في نطاق المصالح التي ترمي إلى تحقيقها. لما كان ذلك، وكان القرار الوزاري رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ الصادر استناداً إلى الفقرة الثالثة من المادة ١٢٤ سالفه الذكر، قد حظر تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة كاملة في صناعات معينة من بينها اللحام بالأكسجين والاستيلين والكهرباء الواردة في البند (٦) من المادة الأولى منه، وكان العمل بالصناعات الواردة بهذا القرار مشروعاً بطبيعته، وإنما تقرر حظره على تلك الفئة من العمال حماية لهم من الأخطار التي قد تنجم عن العمل بها لمن كان في سنهم، مما مفاده أن الحظر الوارد في القرار الوزاري السالف الذكر قد تقرر لمصلحة العامل ومن ثم فهو لا يتعلق بالنظام العام ولا تؤثر مخالفته في قيام عقد العمل ما لم يتمسك العامل ببطلانه.

لما كان ما تقدم، وكانت المادة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ - الذي يحكم واقعة الدعوى - تنص على أن «تسري أحكام هذا القانون على جميع العاملين وكذا المتدرجين منهم عدا الفئات الآتية...»، وجاءت عبارة النص في صيغة عامة مطلقة لينصرف حكمها إلى كافة العاملين - غير المستثناة فئاتهم - مادامت تربطهم بأصحاب الأعمال علاقات عمل محددة، فإن الحكم الابتدائي المؤيد لأسبابه بالحكم المطعون فيه إذ انتهى إلى سريان أحكام هذا القانون على مورث المطعون ضدهم يكون قد التزم صحيح القانون، ويكون النعي عليه بسبب الطعن في غير محله».

٥٣- الوضع في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ (المعدل بالقانون رقم ١٢٦

لسنة ٢٠٠٨) بإصدار قانون الطفل :

تنص المادة (٦٥) من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل المعدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ على أن:

«يحظر تشغيل الطفل في أي من أنواع الأعمال التي يمكن، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر، ويحظر بشكل خاص تشغيل أي طفل في أسوأ أشكال عمل الأطفال المعروفة في الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ ومع مراعاة ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى تبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون نظام تشغيل الأطفال والأحوال التي يجوز فيها التشغيل والأعمال والحرف والصناعات التي يعملون بها وفقاً لمراحل السن المختلفة».

وقد أوردت اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٤٥٢ لسنة ١٩٩٧ هذه الأحكام، ثم ألغيت اللائحة المذكورة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠١٠ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ (الجريدة الرسمية - العدد ٢٩ تابع (أ) في ٢٢ يولية سنة ٢٠١٠) وقد نصت هذه اللائحة على المسائل سالفة الذكر في المواد (١٣٤، ١٣٥، ١٣٦) منها.

ونعرض هذه المواد فيما يلي:

مادة (١٣٤) :

لا يجوز الترخيص بتشغيل الأطفال من سن ثلاث عشرة سنة وفقاً لأحكام

الفقرة الثانية من المادة (٦٤) من القانون إلا للقيام بأعمال موسمية وعلى ألا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بانتظامهم بالدراسة.

كما لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن ست عشرة سنة في

الأعمال والصناعات الآتية:

- (١) العمل أمام الأفران بالمخابز.
- (٢) معامل تكرير البترول.
- (٣) معامل الأسمنت.
- (٤) محلات التبريد.
- (٥) معامل الثلج.
- (٦) صناعة عصير الزيوت بالطرق الميكانيكية.
- (٧) صنع السماد ومعامل الحوامض المعدنية والحاصلات الكيماوية.
- (٨) كبس القطن.
- (٩) معامل تعبئة الأسطوانات بالغازات المضغوطة.
- (١٠) عمليات تبييض وصباغة وطبع المنسوجات.
- (١١) حمل الأثقال أو جرّها أو دفعها إذا زاد وزنها على ما هو مبين في الجدول التالي:

أقصى أوزان الأثقال للأطفال «الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة»

حملها أو جرّها أو دفعها (بالكيلو جرام)

السن	الأثقال التي يجوز حملها	الأثقال التي تدفع على قضبان	الأثقال التي تدفع على عربة ذات عجلتين	الأثقال التي تدفع على عجلة واحدة
------	-------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	----------------------------------

ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
١٣ سنة: ١٦ سنة	١٠	٧	٣٠٠	١٥٠	لا يجوز تشغيل الأطفال فيها		

المادة (١٣٥) :

لا يجوز تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة في الأعمال والمهن والصناعات الآتية:

- (١) العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- (٢) العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنتاجها.
- (٣) تقضيض المرايا بواسطة الزئبق.
- (٤) صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- (٥) إذابة الزجاج وإنضاجه.
- (٦) اللحام بالأكسوجين والأستيلين والكهرباء.
- (٧) صنع الكحول والبوظة وكافة المشروبات الروحية.
- (٨) الدهان بمادة الدوكو.
- (٩) معالجة وتهيئة أو اختزان الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- (١٠) صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من (١٠%) من الرصاص.
- (١١) صنع أول أكسيد الرصاص «المرتك الذهبي» أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص «السلقون» و كربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيليكات الرصاص.
- (١٢) عمليات المزج والعجن في صناعة إصلاح البطاريات الكهربائية.

- (١٣) تنظيف الورش التي تزاوّل الأعمال المرقومة ٩، ١٠، ١١، ١٢.
- (١٤) إدارة أو مراقبة الماكينات المحركة.
- (١٥) تصليح أو تنظيف الماكينات أثناء إدارتها.
- (١٦) صنع الأسفلت.
- (١٧) العمل في المدابغ.
- (١٨) العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء.
- (١٩) سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.
- (٢٠) صناعة الكاوتشوك.
- (٢١) نقل الركاب بطريق البر أو السكك الحديدية أو المياه الداخلية.
- (٢٢) شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.
- (٢٣) تستيف بذرة القطن في عنابر السفن.
- (٢٤) صناعة الفحم من عظام الحيوانات ماعدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- (٢٥) العمل كمضيفين في الملاهي.
- (٢٦) العمل في محال بيع أو شرب الخمور «البارات».

المادة (١٣٦) :

يجوز للوزير المختص بالقوى العاملة إضافة أية أعمال أخرى داخل نطاق الحظر إذا رأى عدم ملائمة اشتغال الأطفال بها.

وأحكام هذه اللائحة التنفيذية هي السارية الآن.

٥٤- الوضع بالنسبة للعاملين في المناجم والمحاجر :

حظرت المادة الخامسة من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون

تشغيل العاملين بالمناجم والمحاجر تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أي من العمليات تحت سطح الأرض.

ولما كان هذا القانون خاص بينما قانون العمل قانون عام فإن نص المادة الخامسة سالفة الذكر يكون هو واجب التطبيق بالنسبة للعاملين في المناجم والمحاجر، رغم أن القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ سابق على قانون العمل الجديد.

ولا ينال من ذلك أن المادة ١٣٥ من اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار من رئيس مجلس الوزراء جعلت حظر تشغيل الأطفال في العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر على من تقل سنهم عن سبع عشرة سنة، لأن اللائحة أدنى مرتبة من القانون.

ولكن يسرى ما نصت عليه المادة المذكورة من حظر تشغيل الأطفال الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة في جميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

٥٥- عقوبة مخالفة أحكام المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٨) معدلة بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥).



مادة (١٠١)

«يحظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة. ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً»^(١).

(١) النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٤٦) :

«لا يجوز تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات في اليوم ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من أربع ساعات متصلة. وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الحدث فيما بين السابعة مساءً والسادسة صباحاً».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١٢٥) :

«لا يجوز تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فيما بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً ولا تشغيلهم تشغيلاً فعلياً مدة تزيد على ست ساعات في اليوم الواحد ولا يجوز إبقاؤهم في مكان العمل أكثر من سبع ساعات متصلة.

الشرح

٥٦- ساعات العمل اليومي للأطفال :

حظر الشارع تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم، ومعنى ذلك أنه يجوز تشغيل الطفل أقل من ست ساعات في اليوم. وأوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة ويعتبر هذا الحكم استثناء من حكم المادة (٨٠) التي تقضي بأنه مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تنظيم وتشغيل العمال في المنشآت الصناعية لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز تخفيض ساعات العمل

= ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغلون أكثر من أربع ساعات متوالية».

القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل :

المادة (٦٦) :

«لا يجوز تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات في اليوم، ويجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة. ويحظر تشغيل الأطفال ساعات عمل إضافية أو تشغيلهم في أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل الأطفال فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً».

إلى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب، ومن حكم المادة (٨١) التي تنص على أنه يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة. ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة. وللوزير المختص أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد الأعمال الصعبة المرهقة التي يمنح العامل فيها فترة راحة وتحسب من ساعات العمل الفعلية.

والحكم السابق نص عليه في الفقرة الأولى من المادة ١٤٦ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي)، والفقرة الأولى من المادة ٦٦ من قانون الطفل. فجاءت هذه النصوص متطابقة تماماً في هذا الحكم.

وهذا الحظر يسري على تشغيل الأطفال كما يسري على تدريبهم^(١).

٥٧- حظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام

الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية :

(١) تصريح السيد وزير القوى العاملة والهجرة حال مناقشة المادة بمجلس الشورى فقد قرر:

«سيادة الرئيس إن الحظر الموجود في عمليات التشغيل هذا سقف أو حد أقصى إن كان للتدريب والتشغيل ولذلك فعمليات التدريب للطفل تكون أقل سهولة وأكثر انضباطاً من عمليات التشغيل وهناك برامج مخصصة لتدريب الطفل ولها قواعدها وتكون أقل من هذه الشروط إذا كان مساوية، ممكن، لكن أكثرها أقل من هذه الشروط، وحتى التدريب لا يمكن أن يتجاوز عملية التشغيل».

(مضبطة مجلس الشورى جلسة صباح الأحد ٢١/٤/٢٠٠٢ ص ١٤).

حظرت الفقرة الأولى من المادة تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

ويعتبر هذا الحكم استثناء من حكم المادة ٨٥ من قانون العمل، وقد قصد به الحفاظ على صحة الأطفال وعدم تعرضهم للإرهاق بالتشغيل الإضافي أو التشغيل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

وهذا الحكم نص عليه في المادة ٦٦ من قانون الطفل، ومن ثم جاء متفقاً تماماً في هذه الخصوصية مع نص المادة (١٠١) من قانون العمل.

٥٨- حظر تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً؛

حظرت الفقرة الثانية من المادة تشغيل الطفل فيما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً^(١).

فالمشرع لم يحظر تشغيل الطفل ليلاً (بالمعنى الفلكي) وإنما حدد الليل تحديداً حكماً، لأن الليل بمعناه الفلكي هو الفترة من غروب الشمس حتى شروقها في اليوم التالي. وقد يبدأ الليل الفلكي في بعض الأحيان كفصل الشتاء

(١) وردت هذه الفقرة بمشروع القانون المقدم من الحكومة «بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً»، وحال مناقشة المادة بمجلس الشورى صرح السيد الأستاذ أحمد العماوي وزير القوى العاملة والهجرة أن «هناك خطأ قد يكون مساوياً وهو عدم تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً، لأنه طبقاً للاتفاقيات الدولية لابد من اثنتي عشرة ساعة لا يعمل فيها الطفل وهي من السابعة مساءً إلى السابعة صباحاً، فنرجو أن نوافق من الساعة السابعة مساءً إلى السابعة صباحاً» وقد وافق المجلس على ذلك.

(مضبطة مجلس الشورى صباح الأحد ٢١/٤/٢٠٠٢ ص ١٣ وما بعدها).

قبل الساعة السابعة مساء فيكون الحدث قد اشتغل بعض ساعات العمل ليلاً وفقاً للتعريف الفلكي ومع ذلك فإنه تشغيل جائز طبقاً للنص.

والعلة في هذا الحظر أن العمل الليلي أشد إرهاقاً من العمل النهاري ولا تحتمله صحة الطفل كما أنه قد يكون ضاراً به خلقياً.

وتتص الفقرة الثالثة من المادة (٦٦) من قانون الطفل على أنه لا يجوز تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحاً، أي أنها خالفت حكم الفقرة الثانية من المادة (١٠١) من قانون العمل الجديد التي جعلت حظر التشغيل فيما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحاً، وإذ كان قانون العمل قانوناً خاصاً ولاحقاً أيضاً لقانون الطفل، فإن الفقرة الأخيرة تكون قد ألغت الفقرة الثالثة من المادة (٦٦) من قانون الطفل.

٥٩- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٨).



مادة (١٠٢)

«على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر:

- (أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.
- (ب) أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة.
- (ج) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم»^(١).

(١) النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (١٤٨):

«على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل حدث أو أكثر:

- (١) أن يعلق في محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.
- (٢) أن يحرر أولاً بأول كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة.
- (٣) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأحداث الجاري تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (١٢٨):

«يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله لحدث أو أكثر:

- (١) أن يضع في محل العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث.
- (٢) أن يحرر أول بأول كشفاً مبيناً به أسماء الأحداث وسنهم وتاريخ استخدامهم. =

مادة (٦٨)

من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦

(المعدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨)

- على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر مراعاة ما يأتي:
- (١) أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل.
 - (٢) أن يحرر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبتة لأهليته للعمل ويقدم الكشف للمختصين عند طلبه.
 - (٣) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.
 - (٤) أن يقوم بتوفير مسكن منفصل للعمال من الأطفال عن غيرهم من البالغين إذا اقتضت ظروف العمل مبيتهم.
 - (٥) أن يحتفظ بمقر العمل بالوثائق الرسمية التي تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال ومقدرتهم الصحية ويقدمها عند الطلب،

(٣=) أن يضع في محل العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً به ساعات العمل وفترات الراحة.

(٤) أن يبلغ مقدماً الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأشخاص الذين يعهد إليهم بتوريد الأحداث أو الذين يستخدمهم لمراقبة عملهم».

ويعتبر صاحب العمل مسئولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه.

(٦) أن يوفر بمقر العمل جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية ويدرب الأطفال العاملين على استخدامها.

الشرح

٦٠ - إلغاء المادة (١٠٢) من قانون العمل بالمادة (٦٨) من قانون الطفل المعدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨:

أعادت المادة (٦٨) من قانون الطفل المعدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ تنظيم الأحكام الواردة بالمادة (١٠٢) من قانون العمل من جديد ومن ثم فإنها تعد ملغية لها. ونعرض فيما يلي لشرح المادة (٦٨) من قانون الطفل.

٦١ - التزامات صاحب العمل الواردة بالمادة (٦٨) من قانون الطفل:
ألزمت المادة صاحب العمل بالالتزامات الآتية:

(١) أن يعلق في مكان ظاهر من محل العمل نسخة تحتوي على الأحكام التي يتضمنها الفصل الأول من الباب الخامس من القانون.

ولم توجب المادة اشتغال هذه النسخة على القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لمواد الفصل المذكور.

وقد انقسم الرأي في ذلك إلا أن البعض قد ذهب - بحق - في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إلى وجوب اشتغالها على أحكام القرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً لمواد الفصل المشار إليه، لأن القرارات الوزارية تعتبر مكملة لأحكام الفصل المذكور^(١).

(١) علي عوض حسن ص ٥٥٤.

وقد حرصت المادة على النص على تعليق النسخة سالفة الذكر في مكان ظاهر حتى يتسنى للأطفال الاطلاع عليها ولا تفوت الحكمة من تعليقها.

ولم يحدد النص مدة لتعليق النسخة، ومن ثم فإنه يجب تعليقها بصفة دائمة.

(٢) أن يحرر أولاً بأول كشفاً بالبيانات الأساسية المتعلقة بكل طفل من المشتغلين لديه، يشتمل على اسمه وتاريخ ميلاده وطبيعة نشاطه وعدد ساعات عمله وفترات راحته ومضمون الشهادة المثبتة لأهليته للعمل ويقدم الكشف للمختصين عند طلبه.

والهدف من هذا الكشف تسهيل مهمة الرقابة على صاحب العمل في تنفيذ أحكام القانون.

(٣) أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال الجاري تشغيلهم وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

والنص يتطلب مجرد إبلاغ الجهة الإدارية ولا يوجب على صاحب العمل الحصول على إذن أو تصريح منها بتشغيل الأطفال الذين يرغب في تشغيلهم أو الحصول على موافقتها على الأشخاص الذين يناط بهم مراقبة عملهم.

والجهة الإدارية المختصة التي يتم الإبلاغ إليها هي مديرية القوى العاملة والهجرة (م/١) من القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

وقد قصد الشارع من إلزام صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر بهذه الالتزامات تمكين الأطفال من معرفة ساعات العمل وفترات الراحة الخاصة بهم فيقفون على حقوقهم من ناحية وتيسير مهمة الجهة الإدارية المختصة في مراقبة تنفيذ أحكام هذا الفصل من ناحية أخرى.

(٤) أن يقوم بتوفير مسكن منفصل للعمال من الأطفال عن غيرهم من البالغين،

إذا اقتضت ظروف العمل مبيتهم.

(٥) أن يحتفظ بمقر العمل بالوثائق الرسمية التي تثبت سن جميع العاملين لديه من الأطفال ومقدرتهم الصحية، ويقدمها عند الطلب، ويعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن التأكد من سن الأطفال العاملين لديه.

(٦) أن يوفر بمقر العمل جميع احتياطات الصحة والسلامة المهنية وتدريب الأطفال العاملين على استخدامها.

وقد رددت المادة (١٢٨) من اللائحة التنفيذية لقانون الطفل الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٧٥ لسنة ٢٠١٠ هذه الالتزامات^(١).

(١) وقد تضمنت اللائحة التنفيذية المشار إليها بعض الالتزامات الأخرى على عاتق صاحب العمل ونعرض هنا بعض المواد التي تضمنت هذه الالتزامات.

المادة (١٢٥) :

على صاحب العمل الذي يستخدم أطفالاً إجراء الفحص الطبي الابتدائي عليهم قبل التحاقهم بالعمل للتأكد من سلامتهم ولياقتهم الصحية تبعاً لنوع العمل الذي يسند إليهم.

ويجرى هذا الفحص على نفقة صاحب العمل بواسطة الهيئة العامة للتأمين الصحي، ويحدد بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص بالتأمينات الحد الأقصى المقرر لمقابل هذا الفحص.

كما يجب على كل صاحب عمل يستخدم طفلاً أن يتخذ ما يلزم لتوقيع الكشف الطبي الدوري عليه بمعرفة التأمين الصحي مرة كل عام على الأقل وكذا عند انتهاء خدمته، وذلك للتأكد من خلوه من الأمراض المهنية أو إصابات العمل، والمحافظة على لياقته الصحية بصفة مستمرة، وفي جميع الأحوال تثبت نتائج الكشف بالبطاقة الصحية للطفل.

المادة (١٢٩) :

على صاحب العمل أن يحيط الطفل العامل لديه قبل مزاولته العمل بمخاطر المهنة وأهمية التزامه بوسائل الوقاية المقررة لمهنته مع توفير أدوات الوقاية الشخصية والملائمة لطبيعة العمل والسن وتدريبه على استخدامها، والتأكد من التزام الطفل باستعمالها ومن تنفيذه للتعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل، مع عدم السماح بتناول الطعام في الأماكن المخصصة للعمل. =

المادة (١٣٠) :

على الطفل العامل أن يستعمل وسائل الوقاية، وأن ينفذ التعليمات المقررة للمحافظة على صحته ووقايته من حوادث العمل.

المادة (١٣١) :

يلتزم صاحب العمل بالمعاملة الطبية للأطفال العاملين لديه بما يحقق التكوين السوي لهم وتوطيد العلاقة بينهم وبين أسرهم، وعدم حرمان الطفل من حقوقه وطموحاته المناسبة لمراحله السنية سواء الترفيهية أو المادية وخاصة في الأعياد والمناسبات.

كما يلتزم على نفقته بتوفير النظام الطبي الذي يكفل علاج الأطفال العاملين لديه من إصابات العمل وأمراض المهنة.

المادة (١٣٢) :

يجب على صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر أن يقدم لكل طفل يومياً وجبة غذائية يصدر بتحديد مكوناتها قرار من الوزير المختص بالقوى العاملة بعد أخذ رأي وزير الصحة، على أن تحتوي كوباً من اللبن لا يقل وزنه الصافي عن مائتي جرام، مع مراعاة الحالات الصحية التي تمنع الطفل من تناول الألبان ومشتقاتها، أو أي مواد غذائية أخرى، ويتم الرجوع في ذلك الأمر إلى أولياء الأمور أو التقارير الطبية الخاصة بالطفل.

المادة (١٣٣) :

٦٢ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٤٨).

يجب أن تتوفر في المنشأة التي يعمل فيها الأطفال الاشتراطات الصحية المقررة قانوناً وخاصة التهوية والإضاءة والمياه النقية ودورات المياه.

مادة (١٠٣)

«لا تسري أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة»^(١).

الشرح

٦٣- عدم سريان أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في الزراعة البحتة:

استثنت المادة (١٠٣) من قانون العمل الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة من الخضوع للأحكام الواردة في هذا الفصل (الخاص بتشغيل الأطفال) وبالترتيب على ذلك فإن صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أطفالاً في أعمال الزراعة البحتة لا يكون مقيداً بأحكام المواد من ٩٨ حتى ١٠٢ من قانون العمل وعلى ضوء ما جاء من تعديلات بقانون الطفل، وإنما يلتزم الأحكام المنصوص عليها في قانون العمل والقرارات المنفذة له بالنسبة

(١) النصوص المقابلة في تشريعات العمل السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (١٤٩):

«لا تسري أحكام هذا الفصل على عمال الفلاحة البحتة».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (١٢٩):

«يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل عمال الزراعة والعمال الذين يشتغلون في المصانع المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال».

للعمال الكبار.

وقد أفصحنا عند شرح المادة (٩٧) عن المقصود بأعمال الزراعة البحتة فنحيل إليها في ذلك.

٦٤- الوضع في القانون الملغي والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل؛

نصت المادة (١٤٩) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) «على ألا تسري أحكام هذا الفصل على عمال الفلاحة البحتة».

والمقصود الفصل الثاني (الخاص بتشغيل الأحداث) من الباب السادس وقد ذكرنا في شرح المادة (٩٧) أن عمال الفلاحة البحتة هم عمال الزراعة البحتة، ومن ثم فإن نص المادة ١٤٩ من القانون الملغي يكون قد جاء مطابقاً لنص المادة (١٠٣) من القانون الجديد.

أما القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل فقد أغفل النص على عدم سريان أحكام (الفصل الأول في رعاية الطفل العامل) من الباب الخامس، على عمال الفلاحة البحتة ومن ثم فإن المادة (١٠٣) من قانون العمل تضحى هي واجبة التطبيق.

وقد تغيا الشارع من ذلك إسباغ الحماية القانونية على طفل القرية ذلك أن قانون العمل قد استثنى الأطفال من عمال الفلاحة البحتة من تطبيق أحكام الفصل الثاني من الباب السادس الخاص بتشغيل الأحداث، وبذلك أوجد القانون التفرقة بين الأطفال من عمال المدينة وأطفال القرية وأسبغ على الفئة الأولى حمايته من حيث تحديد الحد الأدنى لسن التشغيل أو التدريب والحد الأقصى لساعات العمل وحظر مزاوله بعض الأعمال والمهن والصناعات وفقاً لمراحل السن المختلفة، بينما ترك الفئة الثانية دون حماية مما أدى إلى استغلالها

باستخدامها في العمل في سن مبكرة، وفي بعض الأعمال التي لا تتناسب مع مراحل السن المختلفة والتي تؤثر تأثيراً ضاراً بصحتهم كما ساعد ذلك على زيادة نسبة التسرب من التعليم الأساسي وشجع على زيادة النسل في الريف باعتبار أن الأطفال في هذه الحالة مصدر دخل لذويهم، لذلك حرص المشرع على أن يسبغ الحماية القانونية على طفل الريف أسوة بطفل المدينة فأغفل النص على استثناء عمالة الفلاحة البحتة، وفي ذلك يتفق القانون مع أحكام المادة ٣٢ من اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الأمم المتحدة ١٩٨٩ والتي نصت على حق الطفل عامة في حمايته من الاستغلال الاقتصادي أو أداء عمل يرجح أن يكون خطيراً أو يمثل إعاقة لتعليم الطفل^(١).

ولا يقصد بهذا الإعفاء منع الأبناء من مساعدة ذويهم من العمل بأراضيهم^(٢) بغير أجر، يؤيد ذلك أن المشرع أجاز في المادة ٣٧ من قانون الإصلاح الزراعي رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ (المعدل) للشخص هو وأسرته التي تشمل زوجته وأولاده القصر أن يحوزوا بطريق الإيجار أو وضع اليد مساحة لا تزيد على خمسين فداناً من الأرض الزراعية وما في حكمها. ولا يتصور أن يستطيع حائز لهذه المساحة زراعتها بمفرده، ومن ثم يجوز للمستأجر الاستعانة في الزراعة بأولاده القصر متى كانت الزراعة لحسابه الخاص، أي يزرع على الذمة^(٣).



(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦.

(٢) المذكرة الإيضاحية للقانون.

(٣) نبيلة رسلان ص ٣٩٢ وما بعدها.

الباب السابع

انقضاء علاقة العمل

مادة (١٠٤)

«ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته.

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.

وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة»^(١).

الشرح

انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة

٦٥ - المقصود بالعقد محددة المدة:

يكون العقد محدد المدة، إذا اتفق الطرفان على مدته، أو إذا كان ميعاد انتهائه محدداً بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتعلق وقوعها بمحض إرادة أحد طرفيه، سواء كان تاريخ وقوعها معلوماً أم لا، أو إذا كان العقد قد ارتبط بإنجاز

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٧١) - أولاً بند (أ):

«تتقضي علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية:

(أ) انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة».

عمل معين.

وبعبارة موجزة يمكن القول بأن العقد محدد المدة، هو العقد المضاف إلى أجل فاسخ.

وبالترتيب على ذلك يعتبر عقداً محدد المدة ما يأتي:

(١) العقد الذي يعين الطرفان انتهاءه بتاريخ معين كتاريخ ٢٠٠٣/١/١، أو ٢٠٠٥/١٢/٣١ مثلاً.

(٢) العقد الذي ينص فيه على أن يسري لمدة معينة كسنة أشهر أو سنة أو سنتين مثلاً من تاريخ استلام العمل.

(٣) العقد الذي ينص فيه على أن ينتهي بوفاة رب العمل أو بوفاة شخص آخر أو بعودة عامل مجند أو مريض فهذه الحوادث المستقبلية محددة وإن لم يعرف موعد تحققها مقدماً.

(٤) العقد الذي يبرم لإنجاز عمل معين، إذ يكون العقد في هذه الحالة محدداً بإنجاز هذا العمل وما يستغرقه هذا الإنجاز من وقت، كالعقد الذي يبرم لتصوير فيلم أو عرض مجموعة من الأزياء أو هدم منزل أو حفر ترعة^(١)، أو العقد الذي يبرم لصنع عدد معين من السلع، أما إذا لم يتفق على تحديد السلع المقصودة بالعمل، فإن العقد يكون غير محدد المدة.

ويستفاد إبرام العقد لإنجاز عمل معين من اتفاق الطرفين الصريح أو الضمني، مع مراعاة أن مجرد تحديد الأجر بالإنتاج على أساس وحدة معينة لا يفيد أن العقد مبرم لعمل معين هو إنتاج هذه الوحدة فقط^(٢).

ولكن ينبغي عدم الخلط بين هذه الحالة حيث يعتبر العقد محدد المدة وبين

(١) علي العريف ص ٣٢٦.

(٢) محمد لبيب شنب ص ٣٧٨.

حالة أخرى يكون فيها المشرع ذاته مؤقتاً، إذ في هذه الحالة الأخيرة ليس من المحتم أن تكون عقود العمل التي يرتبط بها المشرع عقوداً محددة المدة بوقت بقاء المشروع، بل يمكن أن تكون كذلك عقود غير محددة المدة^(١).

ويلاحظ أن الزمن في هذا العقد عنصر عرضي غير مقصود لذاته وإن كان ضرورياً، لأن تنفيذ العمل المطلوب لا بد أن يستغرق زمناً أما الزمن في العقد محدد المدة فهو أصيل لأن المقصود بهذا العقد إشباع حاجات مستمرة^(٢). وسنرى أن المشرع وضع بعض الأحكام الخاصة بهذا العقد.

(٥) العقد الذي تحدد لسريانه مدة دنيا. فهذا العقد يعتبر أصلاً عقداً محدد المدة بقدر هذه المدة طالما لا يملك أي من الطرفين إنهائه قبل انقضائها. أما العقد الذي تحدد لسريانه مدة قصوى فلا يعتبر محدد المدة ذلك أن تحديد مدة قصوى للعقد يعني أن لأي من المتعاقدين حق إنهاء العقد قبل انقضاء هذه المدة القصوى.

ومن أمثلة العقد الذي تحدد فيه مدة قصوى تحديد سن معينة للتقاعد سواء ورد هذا التحديد في العقد أو في لائحة تنظيم العمل كما هو الغالب.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«النص في لائحة الشركة المطعون عليها على تحديد سن السنتين لتقاعد مستخدميها وعمالها إنما هو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تصرف من صاحب العمل بما له من السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه وسلطة صاحب العمل في هذا الشأن سلطة تقديرية لا معقب عليها، وليس من شأن هذا النص أن يحيل عقود

(١) حسن كيره ص ٦١١.

(٢) محمد لبيب شنب ص ٣٧٨.

العمل من عقود غير محددة المدة إلى أخرى محددة المدة إذ لا تزال مكنة إنهاء العقد بإرادة أحد طرفيه قائمة على الرغم من هذا التحديد، ولا مجال في هذا الخصوص للتحدي بنص المادة ٨١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إذ أن ما ورد بها من النص على انتهاء عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة معينة ليس إلا سرداً لبعض صور انتهاء العقد غير محدد المدة حيث يكون انتهاء العقد عرضياً لا انتهاء عادياً».

(طعن رقم ٣٤٤ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٦٩/٣/٢٦)

وليست العبرة في تحديد التكليف القانوني لعقد العمل بما اتفق عليه كل من رب العمل والعامل، ولكن العبرة بالوصف القانوني الصحيح للعقد، فلا يكفي مجرد تحديد الأجر على أساس وحدة زمنية كالיום أو الأسبوع أو الشهر للقول بأن العقد يكون محدد المدة على هذا الأساس وأن مدته هي الوحدة الزمنية^(١). والعقد لا يعتبر محدد المدة إلا إذا اتفق المتعاقدان على ذلك صراحة أو ضمناً ويستفاد الاتفاق الضمني من ظروف الحال، وهي كثيرة ومتعددة، منها العادات الجارية وطبيعة العمل ككونه يتم في فترة محددة مثلاً.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود في جملته ذلك أنه يبين من الحكم المطعون فيه أنه أقام قضاؤه في هذا الخصوص على أنه «بمراجعة أوراق الدعوى والمستندات المقدمة بها والتحقيق الإداري المرفق والذي أجرى بمعرفة مندوب وزارة الصحة بناء على شكوى من المستأنف عليه وآخرين إلى الوزارة خاص بأن المستأنفة تعتزم فصل الأطباء المصريين المقيمين بالمستشفى - ترى المحكمة أن النظام المتبع بالنسبة للأطباء أنه بعد قضاء فترة تمرينهم لمدة عام

(١) محمد علي عمران ص ٣٣٤ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٦٤.

كامل كأطباء امتياز، إما أن يعينوا في المستشفيات الحكومية كنواب بعقود محددة المدة بسنتين أو يعملوا في المستشفيات غير الحكومية كأطباء مقيمين لمدة قد تحددها اللوائح التنظيمية للمستشفى أو عقود العمل. على أنه في حالة عدم تحديد هذه المدة فإن من المتفق عليه أن مدة عمل الطبيب المقيم مدة موقوتة بانتهاء فترة تدريبه أو حصوله على دبلومات تخصص تسمح له بالعمل كطبيب أخصائي وبذلك ينتهي وضعه كطبيب مقيم أي أن صفته كطبيب مقيم يجب أن تنتهي على أي حال ولا يمكن القول بأن مثل هذا الطبيب يظل طبيباً مقيماً فترة غير محددة» وهي اعتبارات استظهرها الحكم من «طبيعة التعامل» وما يجري عليه العمل عند تعيين الأطباء المبتدئين في المستشفيات لم تكن محل جدل من الطاعن، وتصلح مخصصاً لمدة العقد، وإذ رتب الحكم على أن وظيفة الطبيب المقيم وظيفة موقوتة بانتهاء فترة تدريبه أو تعيينه طبيباً أخصائياً أنها «تعتبر على هذا الوصف وظيفة محددة المدة ولو لم ينص عليها في العقد صراحة» وأن «المستأنفة على حق فيما اعتبرت العقد محدد المدة وأنذرت المستأنف عليه بإنهاء خدمته بعد انتهاء فترة تدريبه بالمستشفى بعد قضاء فترة تدريب بها لا تقل عن سنتين وذلك أسوة بما هو متبع في المستشفيات الحكومية بالنسبة للنواب. ولا محل بعد ذلك للقول بأن عملها هذا يعتبر فصلاً للمستأنف عليه لا مبرر له» فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ٤٢١ لسنة ٣١ ق جلسة ١٧/١١/١٩٦٥)

والقاعدة أنه على من يدعي أن العقد محدد المدة أن يثبت الاتفاق على تحديد مدة العقد^(١)، لأن العقد غير محدد المدة هو الأصل في علاقات العمل^(٢).

(١) محمد لبيب شنب ص ٣٧٧.

(٢) أحمد شوقي المليجي ص ٢٧١.

وإذا كان عقد العمل المكتوب لم ينص على تحديد مدة، فالأصل في المواد المدنية أن البيئة والقرائن لا تجوز في إثبات الاتفاق على أن العقد لمدة محددة، فذلك إثبات لما يجاوز الكتابة لا يجوز إلا بالكتابة^(١).

أما إذا حدد المتعاقدان مدة سريان العقد ولكن نص في الاتفاق على أن يكون لكل من عاقيه فسخ العقد بإرادته المنفردة متى شاء قبل تاريخ انتهاء المدة المحددة به بشرط الإخطار فإنه يعد عقداً غير محدد المدة على أساس أن نية المتعاقدين قد اتجهت إلى جعل العقد غير محدد المدة مادام قد خول لأي من أطرافه أن يفسخه في أي وقت يشاءه ويكون تفسير إرادة المتعاقدين في تحديد المدة سريان العقد على أنها حد أقصى لسريانه، ولا يتناقض ذلك مع اعتبار العقد غير محدد المدة لأنه ينتهي بمجرد حلول الحد الأقصى المتفق عليه بغير حاجة إلى إخطار ما لم يفسخه أحد المتعاقدين بإرادته المنفردة^(٢).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«متى تبين أن علاقة العمل برب العمل بدأت بعقد تضمن شرطاً مقتضاه أن لكل من الطرفين الحق في إبطاله بشرط إنذار الطرف الآخر قبل ميعاد الإبطال بمدة معينة وأنه ذكر في العقد أنه لمدة محددة واستمر العامل في عمله وكانت تصدر قرارات بتجديد عقد مدة أخرى ثم كانت العقود تحرر بعد ذلك وفي بداية كل مدة تجدد لها خالية من حق كل من الطرفين في إبطال العقد فإن هذا العقد يكون قد نشأ غير محدد المدة ذلك أن العقد الذي يخول كل طرف فيه حق إبطاله في أي وقت شاء إنما هو في حقيقته عقد غير محدد المدة وإن نص فيه على أنه لمدة محددة».

(١) أحمد شوقي المليجي ص ٢٧٢.

(٢) فتحي عبد الصبور ص ١٠٧ وما بعدها - علي العريف ص ٣٠٩.

(طعن رقم ٣٢٣ لسنة ٢٢ ق جلسة ١٩٥٦/٤/٥)

٦٦- كيفية انتهاء العقد محدد المدة:

نصت المادة (١٠٤) على انتهاء عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدة العقد، وقد نصت على هذا الحكم أيضاً المادة ١/٦٩٤ مدني بقولها: «ينتهي عقد العمل بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٦٧٨ و ٦٧٩».

وقد نصت المادة ١/٦٧٩ مدني المشار إليها على أنه:

«إذا كان عقد العمل معين المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته»، كما نصت المادة ١/٦٨٠ مدني على أنه «إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه».

ويعتبر هذا الحكم تطبيقاً للمبادئ العامة المنصوص عليها في المادة ١٤٧ مدني من أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون.

ومفاد ذلك أنه إذا كان متفقاً على تاريخ معين لانتهاء العقد أو على تحديده بمدة معينة، فإنه ينتهي بحلول هذا التاريخ أو انقضاء هذه المدة، وإذا كان ميعاد انتهائه محدداً بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، فإنه ينتهي بمجرد تحقق هذه الواقعة، وإذا كان العقد قد أبرم لإنجاز عمل معين فإنه ينتهي فور إنجاز هذا العمل.

إنما لا يجوز لأي من الطرفين أن يستقل بإنهاء العقد قبل انقضاء مدته ولو توافر لدي هذا الطرف ما يدعوه إلى ذلك.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«النص في الفقرة الأولى من المادة ٦٩٤ من القانون المدني على أنه:

«ينتهي عقد العمل بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله». والنص في الفقرة الأولى من المادة ٦٧٩ من ذات القانون على أنه لا يجوز لأي من طرفي العقد أن يستقل بإنهائه قبل انقضاء المدة المحددة له، يدل على أن الأصل في العقد المحدد المدة سواء كان مبرماً لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين أن ينتهي بانقضاء المدة المعنية أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله، ولا يجوز لأي من طرفيه أن يستقل بإنهائه قبل انقضاء مدته وإلا اعتبر ذلك إنهاء غير مشروع للعقد يعطي للطرف الآخر الحق في التعويض عما أصابه من ضرر بسببه ولو توافر لدي الطرف الذي استقل بإنهاء العقد إرادته المنفردة قبل مدته ما يدعوه إلى ذلك وهو ما يعتبر تطبيقاً للقاعدة العامة المقررة في المادة ١/١٤٧ من القانون المدني والتي تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون، وإذا انتهى الحكم الابتدائي الذي أيده الحكم المطعون فيه لأسبابه إلى هذه النتيجة الصحيحة في القانون وطبقها على واقعة الدعوى معتبراً إنهاء عقد عمل المطعون ضده المحدد المدة، بإرادة رب العمل المنفردة، إنهاء غير مشروع يوجب تعويضه عما أصابه من ضرر بسببه دون حاجة إلى إثبات أي تعسف آخر، فإن ذلك يتضمن بذاته سبب عدول المحكمة عن تنفيذ التحقيق الذي أمرت به، ويضحي معه دفاع الطاعن بشأن مبررات إنهاء العقد ونفي التعسف عنه دفاعاً غير جوهري لا تلتزم المحكمة بالرد عليه.

(طعن رقم ٦٩٤ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٠/٤/١٩٨٢)

والعقد ينتهي على النحو السابق من تلقاء نفسه دون حاجة إلى اتخاذ إجراء آخر، فلا يلتزم الراغب في الإنهاء إخطار الطرف الآخر بذلك، إذ لا مفاجأة في الإنهاء لأن أجل العقد محدد مقدماً أو قابل للتحديد بعكس الحال في العقد غير محدد المدة كما سيلي:

كما لا يلتزم راغب الإنهاء إثبات مبرر مشروع لموقفه. غير أنه إذا كان المتعاقدان قد اتفقا عند تحديد مدة العقد على أنه لا ينتهي بانقضاء هذه المدة إلا إذا أخطر أحد المتعاقدين الآخر بتمسكه بهذا الإنهاء فإن عقد العمل محدد المدة لا ينتهي في هذه الحالة بمجرد انتهاء مدته، بل يجب على راغب الإنهاء مراعاة ما اتفق عليه من مهلة للإخطار، ولا يتحول العقد لهذا السبب إلى عقد عمل غير محدد المدة. ويكون تحديد مهلة الإخطار في هذا الشأن من سلطة الطرفين دون أن يتقيدا في ذلك بالميعاد الذي يستلزمه القانون للإخطار بالنسبة إلى عقد العمل غير محدد المدة^(١).

جزاء إنهاء العقد محدد المدة قبل انتهاء مدته :

أ- الجزاء المدني :

٦٧- حق المطالبة بالتعويض :

إذا أنهى أحد طرفي العقد (صاحب العمل والعامل) عقد العمل محدد المدة قبل انقضاء مدته، دون أن يتوافر لديه أحد الأسباب التي يقررها القانون للإنهاء، كعجز العامل عجزاً كلياً عن أداء العمل المتفق عليه (م ١٢٤ من قانون العمل)، فإن هذا الإنهاء المبسر للعقد محدد المدة يعتبر إنهاء غير مشروع ويحمل الطرف المنهي المسؤولية تجاه الطرف الآخر، ولو توافر لديه ما يدعوه إلى هذا الإنهاء، إذ ينطوي ذلك على إخلال بالتزام بتنفيذ العقد طوال المدة المتفق عليها.

(راجع نقض ١٩٨٢/٤/١٠ طعن رقم ٦٩٤ لسنة ٤٢ ق المنشور

ببند ١٤٤).

ويقصر حق المتعاقد المتضرر من الإنهاء على المطالبة بالتعويض فقط،

(١) محمد عمران ص ٣٣٦ - محمد لبيب شنب ص ٣٨٣ - حسن كيره ص ٦٢٧.

فليس للعامل الذي أنهى صاحب العمل عقده إجبار صاحب العمل على الاستمرار في عمله حتى تنتضي مدة العقد، لما في هذا الإجبار من مساس بالحرية الشخصية لصاحب العمل، فضلاً عما يترتب عليه من إشاعة روح التحدي والاستفزاز في مكان العمل نتيجة استمرار العامل في العمل قهراً عن صاحب العمل.

كذلك لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على الاستمرار في تنفيذ العقد إلى نهاية مدته. ولا يستثنى من ذلك إلا إذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد قبل انقضاء مدته، وكان الإنهاء بسبب نشاط العامل النقابي، فقد أوجبت المادة ٧١ من قانون العمل على المحكمة أن تقضي بإعادة العامل إلى عمله. (راجع في التفصيل شرح المادة ٧١).

ويستند حق الطرف المضرور في التعويض في حالة إنهاء العقد قبل نهاية مدته، إلى عدم تنفيذ العقد لأنه لا يجوز لأي من المتعاقدين فسخ العقد محدد المدة بإرادته المنفردة كقاعدة عامة، وعلى ذلك تكون المسؤولية عن الفسخ غير الجائز للعقد مسئولية عقدية^(١).

وبالترتيب على ذلك فإنه يجب توافر أركان المسئولية العقدية حتى يقضي للطرف المتضرر من الإنهاء بالتعويض، وهذه الأركان هي: الخطأ والضرر وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر.

ويتمثل الخطأ في عدم تنفيذ الطرف المنهي لالتزامه الناشئ عن العقد بأداء العمل المتفق عليه حتى نهاية مدة العقد، فإذا أثبت الطرف المضرور، الضرر الذي لحق به من جراء هذا الخطأ، كان مفروضاً قيام علاقة السببية بين الخطأ والضرر، إلا إذا أثبت الطرف المنهي أن استحالة التنفيذ نشأت عن سبب أجنبي

(١) فتحي عبد الصبور ص ٤١٣.

لا يد له فيه كحادث فجائي أو قوة قاهرة أو خطأ من الغير أو خطأ الطرف الآخر نفسه، فإذا لم يقدم الطرف المنهي الدليل على السبب الأجنبي كان ملزماً بالتعويض (م ٢١٥ مدني).

ويدخل في نطاق استحالة التنفيذ ما اعتبره الشارع موجباً لانتهاء عقد العمل^(١).

٦٨- تقدير التعويض المستحق عن الإنهاء:

كان التقنين المدني القديم يحدد كيفية تقدير التعويض الناشئ عن إنهاء العقد قبل انتهاء مدته بنصه في المادة ٤٠٣ على أنه: «إذا كانت مدة الإيجار معينة في العقد وفسخ السيد الإيجار، لزمه التعويض عن جميع المدة التي لا يتمكن فيها الخادم من استخدامه عند غيره وعن مصاريف السفر إذا كان قد استحضره بالخصوص من جهة أخرى».

أما التقنين المدني الجديد فلم يحدد كيفية تقدير التعويض، ومن ثم تعين الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في هذا التقنين.

وفي هذا الخصوص نصت المادة ٢٢١ على أنه: «إذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد أو بنص في القانون، فالقاضي هو الذي يقرره، ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو التأخر في الوفاء به، ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول».

ومع ذلك إذا كان الالتزام مصدره العقد، فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشاً أو خطأ جسيماً إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكن توقعه عادة وقت التعاقد»، كما نصت المادة ١/٢٢٢ على أن يشمل التعويض الضرر الأدبي أيضاً.

(١) كامل بدوي ص ٢٧٥ وما بعدها.

فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل - وهي الصورة الغالبة - فلا يلزم أن يكون تحديد الضرر الذي أصاب العامل بقدر ما ضاع عليه من أجر كان يستحقه لو استمر في عمله خلال المدة الباقية من العقد، بحيث يتحدد التعويض بمقدار هذا الأجر، فقد يزيد التعويض المستحق للعامل على أجر المدة الباقية من العقد، أو يقل عنها في بعض الأحوال.

فقد يزيد التعويض على أجر المدة الباقية من العقد، إذا كان العامل قد بذل جهداً شاقاً أو بذل مالمالاً في سبيل الحصول على عمل لذي رب عمل جديد، أو إذا كان الإنهاء قد أساء إلى سمعته فأضاف إلى ما لحقه من ضرر مادي أضراراً أدبية^(١).

وقد ينقص التعويض عن مقدار أجر المدة الباقية من العقد، إذا كان العامل قد وفق في الحصول على عمل آخر لذي رب عمل جديد قبل نهاية المدة الباقية من العقد، فينقص التعويض بمقدار المدة التي اشتغل فيها.

وفي هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٢/٦/١٩٦٣ في الطعن رقم ٣٤٧

لسنة ٢٩ ق بأن:

«وكذلك تقدير الحكم المطعون فيه للمدة التي يستحق عنها الطاعن التعويض بأنها المدة التي تعطل فيها عن العمل فإنه تقدير سليم يتفق مع أحكام القانون حيث تنص الفقرة الأولى من المادة ٢٢٤ من القانون المدني على أنه «لا يكون التعويض الاتفاقي مستحقاً إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أي ضرر» وقد ثبت بإقرار الطاعن أنه التحق بعمله الجديد في ٢٨ يناير سنة ١٩٥٦ ولم يدع أن أجره فيه يقل عن أجره المتفق عليه مع المطعون عليهما ومن ثم فإن النعي على الحكم بأنه لم يقض للطاعن بتعويض عن المدة التي

(١) محمد لبيب شنب ص ٣٩٠.

التحق فيها بعمله الجديد يكون في غير محله».

وكذلك قد ينقص قيمة التعويض عن أجر المدة الباقية من العقد، إذا كان العامل لم يقم ببذل جهد معقول للبحث عن عمل لدي رب عمل آخر، أي لم يبذل عناية الشخص المعتاد في البحث عن عمل جديد، إذ لا يدخل في تقدير التعويض إلا الأضرار التي تكون نتيجة طبيعة للإنهاء المبسر، ولا يعتبر الضرر نتيجة طبيعية إلا إذا لم يكن في استطاعة العامل أن يتوقاه ببذل جهد معقول (م ١/٢٢١)^(١).

ويدخل في تقدير التعويض العرف الجاري وطبيعة الأعمال التي تم التعاقد عليها ومدة خدمة العامل مع مقارنتها بسنه وما استقطع من العامل أو دفعه من مبالغ لحساب المعاش ومدة تعطل العامل ومقدار أجره والحالة الاقتصادية في البلاد ومدى ما تكبده العامل من نفقات في سبيل العمل الذي تعاقد عليه، وما استحق للعامل من تعويض طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي عن إصابة العمل، واما إذا كان الفصل قد أضر بسمعته.

بل إن العامل قد لا يقضي له بتعويض قط إذا وجد لنفسه عملاً مناسباً فور

(١) وقد جرت بعض المحاكم على تحديد مدة معقولة تكفي لعثور العامل على عمل خلالها بحيث يتحدد قدر التعويض بما يوازي قدر الأجر الذي كان يستحقه خلال هذه المدة فحسب ولو كانت أقل من المدة الباقية في العقد، فحددتها بعض المحاكم بعشرة أشهر، وحددها البعض الآخر بسنة.

ولا نقر هذا التحديد، لأنه لا يخلو من التحكم ويجب ترك تحديد هذه المدة لتقدير قاضي الموضوع لأنه يحكم تحديدها اعتبارات عديدة منها حالة الطلب على العمل بوجه عام والعمل الذي كان يعمل فيه المضرور بوجه خاص، وعمر =

= العامل وطبيعة عمله ومدة خدمته (في هذا المعنى نقض ١٩٥٤/٥/٢٧ طعن ٢٤٨ لسنة ٢١ق).

الإنهاء وكان لم يلحقه من الإنهاء ضرر أدبي^(١).

أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد إنهاءً مبسراً، فإنه يلتزم تعويض رب العمل عما لحقه من ضرر بسبب ذلك، كما لو اضطر رب العمل إلى إغلاق المنشأة أو تعطيل العمل فيها حتى وجد من يحل محل هذا العامل فتقدر الخسارة التي لحقت رب العمل بسبب هذا الإغلاق أو التعطل والربح الذي فاتته ومن مجموعهما يتكون مقدار التعويض الذي يلتزم به العامل مع مراعاة أن يخصم من هذا المجموع مقدار الأجر الذي يستحقه العامل لو بقى في العمل خلال فترة التعطل^(٢).

ويستحق التعويض عن إنهاء العقد قبل انتهاء مدته أياً كانت الفترة التي حدث فيها إنهاء العقد أي سواء حدث الإنهاء بعد تنفيذ العقد أم قبل تنفيذه. والتحقق من وقوع الضرر وتحديد وتقدير التعويض عنه من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع دون رقابة لمحكمة النقض عليه في شأنها.

٦٩- التحديد الاتفاقي للتعويض :

يصح اتفاق المتعاقدين مقدماً على مقدار التعويض الذي يستحق عند الإنهاء المبسّر للعقد بمقتضى شرط جزائي. وهذا الشرط يجب أن يطبقه القاضي في ضوء القواعد العامة.

فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد، فإن هذا التعويض الاتفاقي لا يستحق للعامل إذا أثبت صاحب العمل أن العامل لم يلحقه أي ضرر من هذا الإنهاء، سواء كان هذا الضرر مادياً أو أدبياً (م ٢٢٤/١ مدني) كأن يكون العامل

(١) محمد عمران ص ٣٤٣.

(٢) محمد ليبب ص ٣٩٠.

قد التحقق بعمل آخر بذات أجره أو بما يزيد عليه فور إنهاء العقد دون أن يلحقه ضرر أدبي من جراء الإنهاء.

كما يجوز للقاضي أن يخفض هذا التعويض إذا أثبت صاحب العمل أن التقدير كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة أو أن العقد قد نفذ في جزء منه (م ٢/٢٢٤ مدني).

ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف ما تقدم (م ٣/٢٢٤ مدني).

أما إذا جاوز الضرر قيمة التعويض الاتفاقي فلا يجوز للعامل أن يطالب بأكثر من هذه القيمة إلا إذا أثبت أن صاحب العمل قد ارتكب غشاً أو خطأ جسيماً (م ٢٢٥).

وقد قضت محكمة النقض بصدد الشرط الجزائي في العقد غير المحدد

المدة بأن:

«وحيث إن هذا النعي في وجهه الأول مردود، ذلك أنه لما كان البند السابع عشر من العقد المبرم بين الطرفين في ٨ يولية سنة ١٩٦٣ ينص على أنه «لما كان العمل المبين في هذا العقد يقتضي من الطرف الثاني (المطعون ضده) استخدام عدد من الموظفين يقومون بالتعهدات الواردة في العقد فإنه في حالة قيام الطرف الأول (الطاعنة) بإلغاء العقد من نفسه قبل نهاية مدته أو عدم تنفيذه يكون الطرف الأول (الطاعنة) مسئولاً عن تحمل جميع المصاريف التي تكبدها الطرف الثاني (المطعون ضده) لهذا الغرض من ماهيات وعمولات وسواها، فضلاً عن تعويضه عن العمولات المقررة التي كان يحق له استحقاقها عن مدة العقد المذكور، وكان الحكم المطعون فيه قد أثبت أن مؤدى هذا النص هو اتفاق الطرفين مقدماً على التعويض الذي يستحقه المطعون ضده إذا تقاعدت الطاعنة عن تنفيذ العقد أو ألغته قبل نهاية مدته، وكان تحقق هذا الشرط يجعل الضرر

واقعاً في تقدير المتعاقدين فلا يكلف المطعون ضده بإثباته ويتعين على الطاعنة إذا ادعت أن المطعون ضده لم يلحقه أي ضرر أو أن التقدير مبالغ فيه إلى درجة كبيرة أن تثبت ادعاءها إعمالاً لأحكام الشرط الجزائي لما كان ذلك، وكان يبين من الأوراق أن الطاعنة لم تدع أمام محكمة الموضوع أن ضرراً لم يلحق المطعون ضده أو أن تقدير التعويض كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة، وكان نص ذلك البند مقطوع الصلة بنص البند الحادي عشر وغيره من بنود العقد التي تنظم العلاقة بين الطرفين في حالة قيامه، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بالتعويض على هذا الأساس لا يكون قد أغفل نصوص العقد أو تناقض في قضائه، ويكون النعي عليه بهذا الوجه في غير محله».

(طعن رقم ١١ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٣/٤/٢١)

٧٠- إنهاء العقد المبرم لمدة تزيد على خمس سنوات :

تنص الفقرتان الثانية والثالثة من المادة على أن:

«فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.

وتسري أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة».

وهذا النص مستمد من الفقرة الثانية من المادة ٢/٦٧٨ مدني التي تنص

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».

وهذا النص استثناء من القاعدة العامة التي تقتضي بعدم وجود حد أدنى أو أقصى لمدة عقد العمل، فيجوز للطرفين الاتفاق على المدة التي يرغبان فيها. ومفاد هذا النص أنه يجوز للعامل إذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، أن ينهي العقد دون تعويض بعد انقضاء خمس سنوات.

وقد تغيا المشرع من ذلك عدم تأييد عقد العمل وكفالة الحرية الشخصية للعامل وإفساح الطريق أمامه لتغيير مستقبله الاقتصادي دون أن يتقيد في ذلك بما أبرمه من عقود قد تحرمة بسبب طول مدتها من الفرص التي تسنح له.

وقد جاء بمذكرة المشروع التمهيدي للقانون المدني عن هذا الاستثناء أنه:

«ويمتاز النص الجديد بأن يوفق بين اعتبارين متعارضين: حماية حرية العمل مع الرغبة في الوقت ذاته في حماية المتعاقدين (وعلى الأخص العامل) وذلك بتقرير شيء من الاستقرار للعقد، ولذلك استبعد المشروع البطلان، وقرر بدلاً منه الفسخ الذي يجوز لأي واحد من المتعاقدين أن يطلبه بعد مضي خمس سنوات»^(١). وهذا الاستثناء قاصر على العامل، فلم يمنحه النص لرب العمل وعللت مذكرة المشروع التمهيدي ذلك بقولها: «حتى لا يتخذ رب العمل من ذلك وسيلة للخروج على القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق. والقضاء الدولي يؤيد أيضاً هذا الاتجاه»^(٢).

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية الجزء الخامس ص ١٢٠.

(٢) مجموعة الأعمال التحضيرية ج ٥ ص ١٢٠ - وينتقد البعض التفرقة بين العامل وصاحب العمل في شأن إنهاء العقد على أساس أن العدالة تقتضي وجود هذه = المكنة على وجه التبادل للطرفين المتعاقدين تحقيقاً للتوازن بينهما، ولأنه يحدث أحياناً أن يكون رب العمل أضعف الطرفين فيكون امرأة أو مريضاً أو أجنبياً أو مضطراً (جمال زكي ص ٦١٩ وما بعدها - على العريف ص ٣٢٨) - ويرد على هذا الرأي أن الضرر الذي يصيب صاحب العمل بسبب حرمانه من إنهاء

ويجوز الاتفاق على مدة لعقد العمل ينتهي بانقضائها دون حاجة إلى إخطار، ولكن ينص في العقد على أنه إذا أخطر رب العمل العامل قبل انقضاء هذه المدة بفترة معينة برغبته في استمراره في العمل، فإن العقد لا ينتهي بل يستمر، وفي هذه الحالة نكون بصدد عقد عمل محدد المدة مقترن بوعد بإبرام عقد عمل من جانب العامل بحيث إنه إذا قبل الموعد له (رب العمل) هذا الوعد بإخطاره العامل في الموعد المحدد انقلب هذا الموعد إلى عقد عمل جديد يبدأ بعد انتهاء العقد الأول^(١).

ومدة خمس السنوات ليس مدة انقضاء للعقد إنما هي مدة راعى فيها المشرع الاعتبارات الخاصة بظروف العمل وإتاحة الفرص أمامه لاختيار نشاط جديد كما سبق القول وراعى فيها كذلك مصلحة صاحب العمل من حيث ضرورة استقرار علاقات العمل، وهو ما دعا المشرع إلى اشتراط حد أدنى من العلاقات التعاقدية في العقود محددة المدة بحيث لا يمكن أن يستخدم العامل مكنة الإنهاء إلا بعد مضي المدة المحددة (خمس سنوات).

ومعنى ذلك أن إنهاء العقد بمضي خمس سنوات هو أمر جوازي للعامل إن شاء استخدم الرخصة المقررة له وإن عزف عنها استمر في تنفيذ العقد على أن

العقد قبل نهاية مدته المحددة في العقد، يقل بكثير عن الضرر الذي يلحق بالعامل لو أجزى لصاحب العمل حق الإنهاء وذلك بفقدان العامل لعمله الذي يتعيش منه خاصة أنه قد يصعب على العامل العثور على عمل مناسب، بل الأولى على صاحب العمل ألا يفرط في عماله القدامى طالما لم يصدر منهم أي خطأ يستوجب فسخ العقد (أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٦٧ وما بعدها).

(١) محمد لبيب شنب ص ٣٨٣ وما بعدها.

يظل في إمكانه إنهاء العقد في أي وقت^(١).

(راجع في التفصيل البند السابق).

ولئن كانت المادة (١٠٤) من قانون العمل لم تنص - كما نصت المادة (٢/٦٧٨) مدني على جواز إنهاء العقد «إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد الخ»، إلا أننا نرى أن الحكمة في تطبيق هذا الحكم هنا متوافرة ويجب إنهاء العقد في هذه الحالة بعد انقضاء خمس سنوات على أن يتم الإخطار في الميعاد الذي سيلي ذكره.

والمادة ٢/٦٧٨ مدني وإن تناولت حالة الارتباط بالعمل مدى حياة أحد الطرفين، إلا أن حكمة النص قائمة في حالة الارتباط بمدى حياة شخص آخر، ولذلك يجب تطبيق النص في حالة ارتباط العمل بمدى حياة شخص آخر^(٢).

٧١- الإخطار بالإنهاء:

يجب على العامل إذا أراد إنهاء العقد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر.

وقصد من ذلك عدم مفاجأة صاحب العمل بإنهاء العقد ورغبة في منح صاحب العمل فرصة لتدبير أمره والبحث عن عامل آخر قبل إنهاء العقد حتى لا يتأثر العمل في منشأته.

ولم يحدد النص للإخطار شكلاً معيناً، فيجوز إذن أن يكون بإعلان على يد محضر أو بخطاب مسجل أو شفاهة وإن كان يحسن أن يتم الإخطار كتابة لسهولة إثباته.

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

(٢) أحمد شوقي المليجي ص ٢٧٠ - علي العريف ص ٣٢٧ وما بعدها.

ولا يتعين على طالب الإنهاء أن ينتظر مرور خمس سنوات على بدء العقد ثم يقوم بالإخطار وبذلك يلتزم بالاستمرار في العمل ثلاثة أشهر أخرى زائدة على السنوات الخمس، إنما يستطيع العامل القيام بهذا الإخطار في أي وقت قبل انقضاء ثلاثة أشهر من السنوات الخمس^(١).

ويستطيع العامل أن يترك العمل فوراً بعد انتهاء هذه المدة.

(١) وتذهب المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد إلى أنه في هذا تختلف المادة (١٠٤) من قانون العمل عن المادة ٢/٦٧٨، فالحكم الوارد بالمادة الأخيرة يقرر أن العامل لا يمكنه أن يستخدم رخصة الإنهاء إلا بعد انقضاء خمس سنوات كاملة. فقد جاء بها أنه:

«.... ويلاحظ اختلاف الحكم الوارد بالمادة المذكورة عن الحكم الذي تقرره المادة ٢/٦٧٨ مدني من حيث المهلة التي يجوز فيها للعامل إنهاء العقد. فالحكم الوارد بالقانون المدني يقرر أن العامل لا يمكنه أن يستخدم رخصة الإنهاء إلا بعد انقضاء خمس سنوات كاملة بينما الحكم الوارد في المشروع يعطي للعامل الحق في أن ينهي العقد وأن يوجه إخطار الإنهاء اعتباراً من أول الشهر العاشر في السنة الخامسة بحيث يجوز له أن يترك العمل في اليوم التالي لانقضاء السنوات الخمس والمشروع إذ قرر هذا فإنه اعتمد في ذلك على إرادة المشرع التي يتضح منها أنه لم يشأ أن تبديد عقود العمل وأراد على الأخص أن يعطي للعامل فرصة التحول إلى نشاط اقتصادي جديد يتناسب مع مؤهلاته ويسمح له بحياة أفضل فقرر أن تكون المدة القصوى للعقد المحدد خمس سنوات تشمل أيضاً مهلة الإخطار بالإنهاء، وهو ما دعا المشروع إلى صياغة هذه المادة على النحو الذي أتت به، ويتعين الإشارة على أن هذه المدة ليست مدة انقضاء للعقد إنما هي مدة راعى فيها المشروع الاعتبارات الخاصة بظروف العمل وإتاحة الفرص أمامه لاختيار نشاط جديد كما سبق القول وراعى فيها كذلك مصلحة صاحب =

فإذا لم يرسل العامل الإخطار أو تأخر في إرساله فإنه يلزم بالتعويض المناسب للمهلة فضلاً عن تعويض التعسف إذا لزم الأمر.

٧٢- وقف التعاقد:

إذا أوقف العقد محدد المدة بسبب مرض العامل أو تجنيده مثلاً، فإن العقد لا

= العمل من حيث ضرورة استقرار علاقات العمل. وهو ما دعي المشروع إلى اشتراط حد أدنى من العلاقات التعاقدية من العقود محددة المدة بحيث لا يمكن للعامل أن يستخدم هذه المكنة (مكنة الإنهاء) إلا بعد مضي المدة المحددة (خمس سنوات) ويشترط إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر حتى يتمكن من تدبير أمره. ومعنى ذلك إنهاء العقد بمضي خمس سنوات هو أمر جوازي للعامل إن شاء استخدم الرخصة المقررة له وإن عزف عنها استمر في تنفيذ العقد على أن يظل في إمكانه إنهاء العقد في أي وقت بشرط مراعاة المدة المحددة».

وما ذكرته المذكرة الإيضاحية من وجود تفرقة بين المادتين محل نظر لأن صياغة المادتين في خصوصية كيفية الإنهاء جاءت واحدة ومن ثم لا يتعين في تطبيق المادة ٢/٦٧٨ مدني التمهّل حتى تقضي مدة خمس سنوات ثم يوجه العامل الإخطار (محمد ليبب شنب ص ٣٨١ وما بعدها - أحمد شوقي المليجي ص ٢٧٠) - وكانت المادة ٤٠١/٤٨٩ من التقنين المدني السابق تنص على أن «إيجار الأشخاص يكون لخدمة معينة مستمرة في المدة المحدودة في عقد الإيجار أو لعمل معين»، كما نصت المادة ٤٠٢/٤٩٠ على أنه «لا يجوز أن يكون إيجار المستخدمين والعملة والخدمة المنزلية إلا لزمن معين»، وكان مؤدى هذين النصين أنه لا يصح قانوناً أن يكون عقد الاستخدام لمدى الحياة أو لمدة طويلة جداً لا يحتمل أن يعمرها العامل وكان مثل هذا التعاقد باطلاً بطلاناً مطلقاً لأن في إباحة مثل هذا الاتفاق إهدار للحرية الشخصية ومن ثم كان لكل من رب العمل والعامل حق التمسك ببطلانه (فتحي عبد الصبور ص ١٠٨ وما بعدها).

يتمدد لمدة تساوي مدة الوقف إلا باتفاق الطرفين، لأن المحل في عقود المدة يرتبط بالزمن بحيث إذا نقص الزمن أو زاد نقص المحل أو زاد بنفس النسبة، ولذلك لا يمكن إطالة أمد العقد محدد المدة، لأن الإطالة تعتبر تعديلاً للعقد، وتعديل العقد بغير موافقة الطرفين لا يجوز إلا في الحالات التي ينص عليها القانون^(١).



(١) أحمد شوقي المليجي ص ٢٦٩ - محمد لبيب شنب ص ٣٨٢ وما بعدها.

مادة (١٠٥)

«مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة.

ولا يسري ذلك على عقود عمل الأجانب»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٧٢):

«إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر مجدداً لمدة غير محددة.

ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة.

ويستثنى من ذلك الأعمال العرضية والمؤقتة والموسمية.

ولا تسري الأحكام المتقدمة على عقود عمل الأجانب».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٧١) معدلة بالقانونين ٩٤ لسنة ١٩٦٢، ٨٠ لسنة ١٩٦٤:

«إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة، ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة - وإذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة ٧٣.

ولا يسري هذا الحكم على عقود عمل الأجانب الذين تستخدمهم المؤسسات

الشرح

٧٣- اعتبار العقد محدد المدة في حالة الاستمرار في تنفيذه مجدداً لمدة

غير محددة:

تنص الفقرة الأولى من المادة على أنه إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير محددة. وقد نصت على هذا الحكم أيضاً الفقرة الثانية من المادة ٦٧٩ مدني بقولها: «فإذا استمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته، اعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير معينة».

ومفاد ذلك أن العقد الذي كان محدد المدة وانتهى بانقضاء مدته، ثم تجدد باستمرار طرفيه في تنفيذه، يصبح في خلال فترة التجديد عقداً غير محدد المدة. ويقع التجديد الضمني باستمرار العلاقات الناشئة عن العقد بين طرفيه بعد

= والهيئات العامة والشركات والجمعيات التابعة لها».

= المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٣٥):

«إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة.

وإذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة ٣٧».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤١:

المادة (٢٠):

«إذا كان العقد مبرماً لمدة محددة وانتهت المدة ثم استمر الطرفان في تنفيذ العقد اعتبر مجدداً لمدة غير محددة».

انقضاء مدته كما كانت في أثناء سريانها دون اعتراض من أحدهما عليه.

وقد عللت مذكرة المشروع التمهيدي للقانون المدني عن المادة ٢/٦٧٩

مدني هذا الحكم بقولها:

«أما الفقرة الثانية فهي مقتبسة من المادة ٦٢٥ من التقنين الألماني والمادة ٤٦٦ فقرة ٢ من التقنين البولوني. وقد اختلفت وجهات النظر فيما يتعلق بتجديد العقد بعد انتهاء مدته: هل يعتبر عقداً غير محدد المدة أم يعتبر عقداً محدد المدة على غرار العقد السابق الذي انتهت مدته؟ فالتقنين الألماني (م ٦٢٥) يعتبره غير محدد المدة، ويجاريه في ذلك التقنين البولوني (م ٤٦٦ فقرة ٢). أما التقنين التونسي (م ٨٦٠ فقرة ٢) والتقنين اللبناني (م ٦٥١ فقرة ٢) وتقنين الالتزامات السويسري (م ٣٤٦) فتعتبره عقداً محدد المدة، ومدته هي غالباً المدة ذاتها التي انتهت. وقد فضل المشروع الأخذ بالحل الذي قرره كل من التقنين الألماني والبولوني، لأن التجربة أثبتت في فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج على القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق، وذلك عن طريق الاتفاق على تحديد مدة العقد بיום واحد حتى يتجدد بعد ذلك من يوم إلى آخر فيكون إنفاؤه في أي يوم بدون أية مسئولية. وقد تنبّهت محكمة النقض الفرنسية إلى ذلك وقررت أن العقد الجديد يعتبر معقوداً لمدة غير محدودة..... إلخ»^(١).

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«إذا استمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انقضاء مدته المحددة اعتبر ذلك منهما

تجديداً للعقد لمدة غير محددة.

وهذا الحكم مطابق لحكم المادة ٦٧٩ من القانون المدني والمادة ١/٧٢ من

القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمادة ٣ من توصية مؤتمر العمل الدولي رقم ١٦٦

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية الجزء الخامس ص ١٢٢.

لسنة ١٩٨٢».

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أنه وإن كان استغلال شركة الملاحات المصرية لملاحه المكس موقتاً بمدة التكليف الصادر بإدارتها إلا أنه لا يترتب على انتهاء هذا التكليف انقضاء الشركة وزوال شخصيتها بل تظل قائمة لتحقيق النشاط الذي تمارسه أصلاً وقبل تكليفها بإدارة الملاحه المذكورة وهو ما يستتبع بقاء علاقتها بمستخدميها وعمالها مستمرة فإذا جددت عقد المطعون عليه بعد انتهاء مدته فإنه يتجدد لمدة غير محددة وفقاً لأحكام المادة ١/٣٥ من قانون عقد العمل الفردي ومن ثم فإن الحكم المطعون فيه إذ انتهى إلى هذا النظر فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ٣١٤ لسنة ٢٩ ق جلسة ٢٩ يناير سنة ١٩٦٤)

٧٤- استثناء عقود عمل الأجانب:

استثنى المشرع في الفقرة الثانية من المادة عقود عمل الأجانب من سريان الحكم الوارد بالفقرة الأولى منها، وبذلك يجوز الاتفاق بين أصحاب العمل والعمال الأجانب على إبرام عقد جديد محدد المدة بعد انقضاء عقد سابق محدد المدة.

وهذا الاستثناء يسري على كافة أصحاب الأعمال شركات أو جمعيات خاصة أو أفراد.

وقد ورد هذا الاستثناء أيضاً في المادة (٧٢) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق).

وكان نص المادة ٧١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (معدلة بالقانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٤) تقصر هذا الاستثناء على عقود عمل الأجانب الذين تستخدمهم

المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات التابعة لها.
والحكمة في هذا الاستثناء تمكين أصحاب الأعمال من إحلال عمال
مصريين محل العمال الأجانب بعد انقضاء مدة عقودهم، فضلاً عن انتفاء مظنة
التحايل التي يقوم عليها الحظر الوارد بالفقرتين الأولى والثانية من المادة.

٧٥- مراعاة أحكام المادة (١٠٦) :

تنص الفقرة الأولى من المادة في صدرها على مراعاة أحكام المادة
(١٠٦).

وهذه المادة تنص - كما سنرى - على أنه:

«إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق
صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى.
فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل
إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون».
أنظر في التفصيل شرح المادة (١٠٦).



مادة (١٠٦)

«إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى. فإذا زادت مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون»^(١).

الشرح

٧٦- تجديد عقد العمل المحدد المدة باتفاق صريح:

تنص الفقرة الأولى من المادة على أنه: «إذا انتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى. ويجوز لطرفي العقد بعد انتهاء مدته أن يجدداه باتفاق جديد لمدة أخرى بشرط ألا تزيد مدد العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات ويسري عليه حكم العقد محدد المدة لأكثر من خمس سنوات والوارد بالمادة ١٠٦ من المشروع. وهذا الحكم مخالف لحكم المادة ١/٧١ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمادة ٢/٧٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذي يجرى حكمها على النحو التالي: «ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة وقد رئي مخالفة هذا الحكم لتشجيع أصحاب الأعمال على تجديد العقود محددة المدة حيث تقتضي باشتراط ألا تزيد مدة العقد محدد المدة سواء منذ البداية أو بضم المدد التي تجدد لها على خمس سنوات»^(٢).

(١) المادة مستحدثة.

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد - راجع أيضاً أحمد حسن البرعي ص ٧٦٨ - ونعرض فيما يلي لما ذكرناه شرحاً لهذه الفقرة في الطبعة

السابقة:

١- اعتبار التجديد لمدة غير محددة ولو حصل بتعاقد جديد:

نصت الفقرة الثانية من المادة ٧٢ على أن:

«ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة» - وقد أضاف المشرع هذا الحكم إلى المادة ٧١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) بمقتضى القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢.

وقد حدا الشارع إلى وضع الحكم المذكور ما لجأ إليه بعض أصحاب الأعمال من استخدام العمال بعقود محددة المدة لفترة قصيرة وبعد أن تنتهي هذه المدة يعيدون تعيينهم بعقود جديدة، الأمر الذي أدى إلى حرمان هؤلاء العمال من الاستفادة ببعض المزايا التي كفلها لهم القانون كحقهم في زيادة الأجر والإجازات وغير ذلك.

وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ في هذا الشأن:

«ولما كان البعض قد لجأ إلى استخدام العمال فترات متقطعة بعقود محددة المدة للحيلولة دون استفادتهم من القانون.

ورغبة في حماية العمال من مثل هذا الإجراء قرر المؤتمر الأول للاتحاد القومي للجمهورية العربية المتحدة تعديل الفقرة الأولى من المادة ٧١ فرئى أن يعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة».

ومقتضى ذلك أن عقد العمل محدد المدة يتجدد لمدة غير محددة ولو اتفق الطرفان مقدماً على أن يكون هذا التجديد لمدة معينة، ولو اشتمل العقد على شروط تغاير شروط العقد الأول بل ولو لم يبرم الاتفاق إلا بعد فترة من إنهاء العقد الأصلي المحدد المدة.

فهذا الاتفاق يقع باطلاً ولا يعمل به دون حاجة إلى إثبات قصد التحايل على القانون بل ولو أثبت رب العمل انتفاء التحايل (١). (الدكتور عبد الودود يحيى شرح قانون العمل ص ٣٢٧ - الدكتور محمد لبيب شنب شرح قانون العمل الطبعة الثالثة ١٩٧٦ ص ٣٨٧ - المستشار أحمد شوقي المليجي الوسيط في

= شرح التشريعات الاجتماعية الكتاب الأول الطبعة الثانية سنة ١٩٨٤ ص ٢٩٩ -
 = وقرن الدكتور إسماعيل غانم قانون العمل ١٩٦٢/١٩٦١ ص ٤٤٥ إذ يذهب إلى
 أن الفقرة الثانية من المادة لا تنطبق إلا على حالات التحايل التي أشارت إليها
 المذكرة الإيضاحية فإذا أثبت صاحب العمل أن الاتفاق على التجديد لمدة محددة لا
 ينطوي على تحايل فإن الاتفاق يكون صحيحاً).

أما إذا استبان للقاضي أن العقد الثاني مقطوع الصلة بالعقد الأول ولا يعتبر
 تجديداً أو استمراراً له فإن حكم الفقرة الثانية من المادة لا يسري على العقد
 الجديد، فإذا كان العقد محدد المدة فإنه يكون صحيحاً.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي مردود ذلك أنه لما كانت علاقة الطاعن بالشركة المطعون
 ضدها إنما تستند وكما سبق بيانه في الرد على السببين السابقين إلى عقدي العمل
 المبرمين بينهما وكانت المادة ١/٧١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بعد
 تعديلها بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ تستلزم لاعتبار العقد المحدد المدة مجدداً
 لمدة غير محددة أن يستمر الطرفان في تنفيذ هذا العقد بعد انقضاء مدته أو أن
 يتفق الطرفان على تجديده ولو بشروط جديدة، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون
 فيه قد استخلص في نطاق سلطته الموضوعية أن العقد الثاني مقطوع الصلة
 بالعقد الأول ولا يعتبر تجديداً أو استمرار له ودلل على ذلك بأسباب سائغة فإن
 النعي عليه بالخطأ في تطبيق القانون يكون في غير محله».

(طنع رقم ١٩ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٠ يناير سنة ١٩٧٦)

٢- جواز الاتفاق على عقد محدد المدة إذا كان الاتفاق أفضل للعامل:

الغالب أن العقد غير المحدد المدة يعتبر بالنظر إلى القيود الواردة على إنهائه
 أفضل للعامل من العقد المحدد المدة الذي ينتهي تلقائياً بانقضاء مدته، إلا أنه
 في بعض الحالات يكون العقد المحدد المدة هو الأفضل للعامل، كأن تكون مدة
 العقد طويلة كسنتين أو ثلاثة أو أكثر من ذلك. وفي هذه الحالة يكون الاتفاق

على عقد محدد المدة صحيحاً عملاً بالمادة الرابعة من قانون العمل (١). =
 = (الدكتور حسن كيره أصول قانون العمل الجزء الأول الطبعة الثانية ١٩٦٩ ص ٦٢٦ - الدكتور محمد عمران الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ١٩٨٣/١٩٨٤ ص ٣٤١ - الدكتور جمال زكي عقد العمل في القانون المصري الطبعة الثانية ١٩٨٢ ص ٦٣٣).
 وتقدير ما إذا كان الاتفاق أفضل للعامل مسألة موضوعية يفصل فيها القاضي على ضوء ظروف وملابسات الحال.

٣- عدم سريان حكم الفقرة الثانية على عقد العمل تحت الاختبار:

إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار، فلا يوجد ما يمنع من إبرام عقد محدد المدة يحكم علاقة الطرفين بعد انقضاء فترة الاختبار، فالذي يحظره القانون هو تجديد عقد بات محدد المدة بعقد آخر محدد المدة، وعقد العمل تحت الاختبار ليس عقداً باتاً (٢). (محمد ليبب شنب ص ٣٨٨).

٤- حكم المادة لا يشمل حالة إبرام عقد غير محدد المدة:

لا يسري حكم المادة على حالة إبرام عقد غير محدد المدة بعد انقضاء مدة عقد محدد المدة لانتهاء الحكمة التي دعت إلى هذا النص.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أن المادة ٧١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، المعدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ نصت على أنه: «إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة، ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة، وإذا كان العقد لعمل موسمي أو ما في حكمه وانتهت مدته استحق العامل عنها مكافأة مدة الخدمة المنصوص عليها في المادة ٧٣» ولما كان يبين من هذا النص أنه يتضمن قاعدة خاصة بتجديد العقد محدد المدة إذا ما استمر تنفيذه بعد انقضاء مدته، إذ يعتبر مجدداً لمدة غير محددة، وذلك حرصاً

من الشارع على عدم العبث بحقوق العمال إذا ما تجددت عقودهم لمدة محددة = ومؤدى ذلك أنه لا يشمل حالة إبرام عقد غير محدد المدة بعد عقد محدد المدة انتهت مدته لانقضاء الحكمة التي دعت إلى هذا النص ... إلخ».

(طعن رقم ١١٥ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٣/٦/٢)

٥- استثناء الأعمال العرضية والمؤقتة والموسمية :

استثنت الفقرة الثالثة من المادة من حكم الفقرتين الأولى والثانية منها، الأعمال العرضية والمؤقتة والموسمية.

(راجع في المقصود بهذه الأعمال المجلد الأول).

ومعنى ذلك أن العقود التي ترد على العمل العرضي أو المؤقت أو الموسمي إذا تجددت فإنها تنتهي بانتهاء العمل العرضي أو المؤقت أو الموسمي الجديد. وهذه الفقرة أزلت الإجحاف الذي حاق ببعض الشركات وأصحاب العمل في ظل قانون العمل الملغي، إذ كانوا يقومون بتعيين بعض العمال في أعمال موسمية كموسم القصب في شركات السكر أو بعقود عمل مؤقتة (بدل مجند أو بدل عامل مريض) أو في أعمال عرضية لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر، وكان مقتضى النص المقابل في القانون الملغي (م ٧١) أن عقود العمل الموسمي أو المؤقت أو العرضي هذه، إذا تجددت مرة أخرى فإن عقد العامل يتحول من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة. وقد نصت المادة ٦٨٠ مدني على تجديد عقد العمل المبرم لعمل معين فنصت على أنه:

«إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه.

فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى».

ففي العقد المبرم لإنجاز عمل معين إذا تجدد العقد بالاستمرار في تنفيذه بعد إنجاز العمل المتفق عليه فإن العقد المجدد يكون محدد المدة كذلك وتكون مدته

= هي المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

= ويبرر ذلك أن بقاء العقد رهين في قصد طرفيه بالعمل الذي أبرم لإنجازه، دون اعتبار منهما للزمن الذي يستغرقه، لأن هذا الزمن عنصر عرضي فيه، ليس مقصوداً لذاته وإن كان جبرياً لا يتسنى بدونه تنفيذه، فينتهي العقد بإنجاز العمل موضوعه وإذا استمر تنفيذ العقد بالتجديد الضمني فلأن الحاجة قد دعت إلى تكرار العمل موضوعه، ويكون طبيعياً أن يقتصر تجددده على القيام بالعمل ذاته مرة أخرى. وقد جاء بمذكرة المشروع التمهيدي للقانون المدني بخصوص النص المذكور: «أما الفقرة الثانية، فهي استثناء من الحكم المقرر بالمادة السابقة في فقرتها الثانية، إذ يجب في هذه الحالة أن يعتبر العقد قد تجدد لمدة محددة هي المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى. والنص ينطبق على حالة المدرسين والمعلمين في معاهد التعليم الحرة وكذلك في الحالات الأخرى المشابهة. والمعيار الموضوع «إذا كان العمل بطبيعته قابلاً لأن يتجدد» يحدد من حالات تطبيق النص، حتى لا يستعمل كوسيلة للتهرب من أحكام الطرد في وقت غير لائق» (١). (مجموعة الأعمال التحضيرية ج ٥ ص ١٢٤ وما بعدها).

والملاحظ هنا - خلافاً لما جاء بمذكرة المشروع التمهيدي - أن العقد الذي يربط المدرس بالمعاهد الحرة هو في الواقع عقد لمدة محددة، لا لعمل معين أو لخدمة معينة، لأنه محدد بفترة زمنية معينة هي مدة العام الدراسي، ومن ثم فإذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير معينة إعمالاً لنص المادة ٢/٦٧٩ لا إعمالاً لنص المادة ٢/٦٨٠ ويكون ما جاء في المذكرة الإيضاحية يعكس ذلك استنتاجاً لوأضعها لا تعبيراً عن رأي الشارع^(١). (الأستاذ سعد حبيب عقد العمل في القانون الموحد ١٩٥٩ ص ٢٠٤ وما بعدها - جمال زكي ص ٦٢٥).

ورغم أن هذا الحكم وارد في التقنين المدني، ولم ينص عليه في قانون العمل الملغي على نحو ما أوضحناه فهو واجب الإعمال كذلك على عقود العمل التي

٧٧- زيادة مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات :

تنص الفقرة الثانية من المادة بأنه: «إذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة (١٠٤) من هذا القانون».

كانت تخضع لهذا القانون باعتبار أن التقنين المدني يمثل في شأن عقد العمل = الشريعة العامة الواجبة التطبيق من الناحية الموضوعية بحيث تطبق أحكامه على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل حيث لا يرد في هذا التقنين نص مخالف^(٢). (لدكتور محمد حلمي مراد قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الطبعة الخامسة ١٩٦٥ ص ٢٧١).

وإن كان النص لا يعرض إلا لصورة التجديد الضمني للعقد، فإن حكمه ينطبق من باب أولى في صورة التجديد الصريح.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«عقد العمل البحري المبرم على أساس رحلة أو رحلات معينة لا يسري بطبيعته إلا لفترة الرحلة البحرية فينتهي حتماً بانتهائها ما لم يستبق مجهز السفينة العامل لفترة أخرى أو يتعلق الأمر بوقائع حدثت أثناء الرحلة. إذ كان ذلك، وكان الثابت في الدعوى أن عقود الطاعن قد أبرمت على أساس رحلات معينة بينها فاصل زمني - وهي تجرى 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 مكاملة لبعضها أو باعتبار العقود التالية بمثابة تجديد للعقد الأول في حكم المادة ٧١ من قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩» فإنه لا يكون قد أخطأ في فهم الواقع أو خالف القانون».

(طعن رقم ٥٨٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٦٩/١٠/٢٩)

أي أنه يسري على كيفية الإنهاء ما ذكرناه في شرح المادة (١٠٤).

مادة (١٠٧)

«إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل، فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل»^(١).

الشرح

٧٨- انقضاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بإنجاز العمل :

تنص المادة على أنه إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل.

وهذا النص مستمد من الفقرة الأولى من المادة (٦٨) مدني التي تنص على أنه: «إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه». ومثل ذلك العقد الذي يبرم لتصوير فيلم أو عرض مجموعة من الأزياء أو هدم منزل أو حفر ترعة.

أو العقد الذي يبرم لصنع عدد معين من السلع. أما إذا لم يتفق على تحديد المقصود بالعمل، فإن العقد يكون غير محدد المدة.

ويستفاد إبرام العقد لإنجاز عمل معين من اتفاق الطرفين الصريح أو الضمني، مع مراعاة أن مجرد تحديد الأجر بالإنتاج على أساس وحدة معينة لا يعتبر أن العقد مبرم لعمل معين هو إنتاج هذه الوحدة فقط ولكن ينبغي عدم الخلط بين هذه الحالة حيث يعتبر العقد محدداً بمدة أداء العمل وبين حالة أخرى يكون فيها المشروع ذاته مؤقتاً، إذ في هذه الحالة الأخيرة ليس من المحتم أن تكون عقود العمل التي يرتبط بها المشروع محددة المدة بوقت بقاء المشروع،

(١) المادة مستحدثة.

بل يمكن أن تكون كذلك عقوداً غير محددة المدة^(١).

٧٩- لا يجوز إنهاء العقد إذا استغرق الإنجاز مدة تزيد على خمس

سنوات:

إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل ولا ينال من ذلك أن يستغرق إنجاز العمل مدة تزيد على خمس سنوات، إذ لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز العمل.

وفي هذا جاء تقرير اللجنة المشتركة بمجلس الشعب أنه:

«.... ولا يجوز للعامل أن يطلب إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل المبرم

لإنجاز عمل معين ... إلخ».



(١) راجع مؤلفنا المشار إليه ص ٤١٢ وما بعدها.

مادة (١٠٨)

«إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة»^(١).

الشرح

٨٠- الاستمرار في تنفيذ العقد المبرم لإنجاز عمل معين:

إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بانتهاء العمل المتفق عليه، وكان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد واستمر طرفاه في تنفيذ العقد اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة^(٢).



(١) المادة مستحدثة.

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

مادة (١٠٩)

«إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة. فإذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال»^(١).

الشرح

٨١- تجديد العقد المبرم لعمل معين:

إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثلة.

٨٢- عدم جواز إنهاء العقد قبل تمام إنجاز الأعمال:

إذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلي والأعمال التي جدد العقد لها على خمس سنوات، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام إنجاز هذه الأعمال.



(١) المادة مستحدثة.

مادة (١١٠)

«مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل»^(١).

الشرح

٨٣- المقصود بعقد العمل غير محدد المدة:

ورد النص على عقد العمل غير محدد المدة بالمادة ٦٧٨/١ مدني إذ نصت على أن: «يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة، كما يجوز أن يكون غير معين المدة». وعقد العمل غير محدد المدة، هو الذي لا يتفق الطرفان على مدة له أو على انتهائه في تاريخ معين أو بتحقيق واقعة مستقبلية معينة أو بإنجاز عمل معين. ولا يحول دون اعتبار العقد غير محدد المدة أن يحدد الأجر فيه على أساس

(١) المادة مستحدثة.

الزمن^(١).

ويرجع إلى العاقلين وحدهما تعيين نوع العقد الذي يريدان إبرامه، وإذا وجد غموض في عبارات العقد كان على القاضي تفسيره طبقاً للقواعد العامة في تفسير العقود للكشف عما قصدته الإرادة المشتركة وقت إبرامه ويجب عليه الأخذ بالتكييف الأصح للعامل في خصوص الدعوى تفسيراً للشك في مصلحته وإذا لم تفصح عبارات العقد عن نوع العقد، تعين الرجوع في تعيينه إلى عادات المهنة، على تقدير انصراف الإرادة المشتركة لطرفيه ضمناً إلى الأخذ بها، فإذا لم توجد في المهنة عادة تعيينه، كان العقد إذاً مدة غير محددة^(٢)، باعتبار العقد غير محدد المدة هو الأصل في العلاقات العقدية^(٣).

والقاضي يسبغ التكييف القانوني الصحيح على العقد غير مقيد بالوصف الذي أعطاه طرفاه له، إذ قد يعمد الطرفان - لاسيما صاحب العمل - تحايلاً على القواعد الآمرة في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة إلى إسباغ وصف التوقيت على العلاقة التعاقدية التي يقصد الطرفان في الحقيقة أن تكون مستمرة. ومن صور ذلك تكرار الاتفاق بين الطرفين على تجديد العقد معين المدة، لأن هذا التكرار يجعل الأجل المحدد بالعقد وهمياً بحيث يعتمد كل طرف على استمرار العقد وتكرار تجديده قياساً على الماضي فيكون العقد في الواقع غير معين المدة ولذلك إذا رفض أحد الطرفين تجديده فيكون ذلك أشبه بانتهائه بالإرادة المنفردة، ولكن يشترط في ذلك أن تكون مدة العقد قصيرة لأنه إذا كانت المدة طويلة فإن تكرار التجديد يكون محددًا فلا يبرر الاعتماد على استمراره.

(١) جمال زكي ص ٦٠٨.

(٢) جمال زكي ص ٦١١.

(٣) محمد لبيب شنب ص ٢٧٨.

وعلى كل حال فإن المدة المناسبة وعدد مرات التجديد تعتبر مسائل تقديرية تفصل فيها محكمة الموضوع حسب الظروف والأحوال^(١).

وترتيباً على ما تقدم قضت محكمة النقض بأن:

«إذا كان يبين من الوقائع التي أثبتتها الحكم المطعون فيه أن تعاقد المطعون عليه كمدرس للتربية البدنية مع المدرسة الطاعنة بدأ منذ أكتوبر سنة ١٩٣٠ بعقد لمدة سنة نص فيه على انتهائه بانتهاء الأجل المحدد به دون حاجة إلى إخطار من الطاعنة بعدم تجديده، وأن هذا التعاقد قد استمر رغم ذلك يتجدد سنوياً لغاية أغسطس سنة ١٩٥٣ أي اثنين وعشرين مرة، فإن ما استخلصه الحكم من هذه الوقائع يفيد أن محكمة الموضوع اعتبرت أن هذا التجديد المتكرر رغم النص في كل مرة على منعه - يدل على أن نية المتعاقدين كانت منصرفة منذ بدء التعاقد إلى تجديده مرات متوالية لم يحددا عددها وقت التعاقد مما يجعل هذا التعاقد منذ بدايته غير محدد المدة وهو استخلاص سائغ لا مخالفة فيه للقانون».

(طعن رقم ٢٢٨ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٦٠/١/٧)

ويحدث أحياناً أن يتفق الطرفان على تغيير شكل مدة العقد فيكون العقد غير محدد المدة حين تكوينه ثم يتفق الطرفان بعد ذلك على أجل معين لإنهاء العقد ويعتبر هذا الاتفاق جائزاً ويصبح العقد معين المدة. ويقال مثل ذلك في حالة الاتفاق على تحويل العقد المحدد المدة إلى عقد غير محدد المدة.

٨٤- حق الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة:

نصت الفقرة الأولى من المادة على أنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء

(١) علي العريف ص ٣١٠.

وهذا الحكم يتفق ونص الفقرة الثانية من المادة (٦٩٤) مدني التي تقضي بأن: «إذا لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر، ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار وطريقة الإخطار ومدته تبينها القوانين الخاصة».

والمادة تقابل المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي كانت تنص على أن: «إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إلغائه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين».

فإذا ألغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من ألغى العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي»، كما يتمشى مع نص المادة ٢٧ من اتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ وبعد تلي نحو ما مستحدثاً فقد أغفل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ هذا النص فبدأ الأمر وكأن العقد غير محدد المدة هو عقد مؤبد - وهو ما يخالف النظام العام، أو هو عقد لا ينتهي إلا بفصل العامل - وكلا الفرضين تصور خاطئ وهو ما اضطر معه الفقه إلى التسليم بأنه حتى ولو لم يرد حكم إنهاء عقد العمل محدد المدة في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يظل بإمكان المتعاقدين (صاحب العمل والعامل) إنهاؤه بشرط الإخطار وعدم التعسف في استعمال الحق نزولاً على أحكام المادتين ٢/٦٩٤، ٦٩٥ مدني^(١).

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد - وقد ذكرنا في جواز إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بالطبعة السابقة من المؤلف ما يأتي:

نص القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي في المادة ٧٢ منه على حق كل من طرفي العقد غير محدد المدة في إنهائه بإرادته المنفردة بعد إعلان الطرف الآخر

ومنحه مهلة للإنتهاء، إذ نصت المادة المذكورة على أنه: «إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إلغائه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

= فإذا ألغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من ألغى العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويض مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي».

كما نصت المادة ٧٤ على حق الطرف الآخر الذي أصابه ضرر من الفسخ في تعويض تقدره المحكمة إذا كان فسخ العقد بلا مبرر إذ جرت على أن: «إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٧٢، (٧٣). غير أن قانون العمل الجديد أغفل النص على الأحكام الواردة بالمادتين ٧٢ و ٧٤ سالفتي الذكر، واكتفى بتقرير الحق في إنهاء العقد غير محدد المدة للعامل وحده دون صاحب العمل في المادة ٧١ من القانون التي عدت أسباب انقضاء علاقة العمل، وعبرت عن ذلك بما أطلقت عليه (استقالة العامل).

إنما ليس معنى ذلك أن القانون الجديد قصد إلغاء حق صاحب العمل في إنهاء العقد غير محددة المدة. لأن تقرير هذا الحق وتنظيم استعماله لحماية كل طرف من الآخر، يعتبر من المبادئ الأساسية في القانون الحديث، منعاً لتأبيد الالتزامات الناشئة عن العقد حماية للحرية الفردية، الأمر الذي يجعله متعلقاً بالنظام العام (١). (جمال زكي ص ١٠٣٢ - أحمد شوقي المليجي ٢٧٤ وما بعدها).

كما أن البادي من المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون أن المشرع لم يقصد إلغاء حق الإنهاء بالنسبة لصاحب العمل.

فقد أوردت المذكرة الإيضاحية في صدرها المبادئ العامة التي أقيم عليها

القانون ولم تذكر من بينها مبدأ تأييد العلاقة العقدية بالنسبة لصاحب العمل أو أية إشارة إلى حرمانه من حقه في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة بإرادته المنفردة ولو كان إرادة الشارع قد انصرفت إلى ذلك لجاء ذكره على رأس هذه المبادئ.

= كما تفصح عبارات المذكرة الإيضاحية أن الشارع لا يقيد أو يصادر حق الإنهاء المخول لصاحب العمل طبقاً للقواعد العامة (٢). (إذ كان الاقتراح بمشروع القانون ينص في المادة ٦٣ منه على أنه: «إذا طلب صاحب العمل توقيع جزاء الفصل على العامل بالشروط والأوضاع المشار إليها في المواد السابقة فلا يجوز له فسخ عقد العمل أو إنهاؤه بأية صورة من الصور لنفس الأسباب التي كان قد طلب من أجلها مجازاة العامل بالفصل»- وجاء بالمذكرة الإيضاحية عن هذا النص «أورد الاقتراح بمشروع القانون ضماناً على جانب عظيم من الأهمية وهي أنه إذا طلب صاحب العمل توقيع جزاء الفصل على العامل بالشروط والأوضاع المشار إليها في المواد السابقة فلا يجوز له إنهاء عقد العمل أو حله بأية صورة من الصور لنفس الأسباب التي كان من أجلها قد طلب مجازاة العامل بالفصل».

وكما هو واضح فإن هذا النص المستحدث قد أبرز فكرة القانون التأديبي في المنشأة بحيث لم يعد بالإمكان الخلط بين الفصل التأديبي وهو عقوبة تأديبية وبين سائر الوسائل الأخرى لإنهاء رابطة العمل نتيجة لوحدة الأثر من حيث زوال هذه الرابطة في كافة الأحوال، إذ أن مسألة إنهاء العقد طبقاً للقواعد العامة ليست مطروحة في هذا المجال مادامنا بصدد عقوبة ودواعيها، وتأديب وضوابطه، فكون عقوبة الفصل التأديبية تتحد في آثارها مع الإنهاء المدني، فكون كل صاحب العمل والعامل ذا صفتين إحداها مدنية فإن ذلك لا يمنع من إعمال كل قواعد وإجراءات التأديب بالنسبة لعقوبة الفصل واعتبار القرار الصادر بتوقيعها على خلاف ما يقضي به القانون كأن لم يكن، ومن حرمان صاحب العمل من

فرصه الاختيار بين نظام التأديب ونظام الفسخ المدني حسبما يتفق مع مصالحه، وهذا لا يتأتى إلا بالنص على عدم جواز لجوء صاحب العمل إلى الإنهاء في إطار الرابطة المدنية العقدية لنفس الأسباب التي كان من أجلها قد طلب تأديب العامل بالفصل.

= ولا يغير من هذه المرامي التي توخاها الاقتراح بمشروع القانون أنه قد نص على عرض حالات الإنهاء أيضاً على اللجنة الثلاثية لأن هذا العرض إن هو إلا تنظيم قانوني لممارسة حق الإنهاء أيضاً على اللجنة الثلاثية لأن هذا العرض إن هو إلا تنظيم قانوني لممارسة حق الإنهاء المخول لصاحب العمل طبقاً للقواعد العامة ولكنه لا يقيد هذا الحق أو يصادره فاللجنة منوط بها التحقيق من إن الإنهاء هو لإخلال العامل بأحد الالتزامات المقررة بالقانون ويستطيع صاحب العمل أن يطعن على قرار اللجنة إذا شاء أمام القضاء»، وقد حذفت لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب النص المذكور).

والمادة ٧١ من قانون العمل التي اقتصرت على تقرير حق العامل في الاستقالة بين طرق انقضاء عقد العمل، دون حق صاحب العمل في إنهاء العقد بإرادته المنفردة فهي كما يظهر في المذكرة الإيضاحية للقانون وضعت أصلاً لتعداد طرق انقضاء عقد العمل (بقوة القانون) و (على سبيل الحصر)، ولا يدل إقحام استقالة العامل بين هذه الطرق إلا على عدم إحكام الصياغة، فضلاً عن أنها لم تحدد على سبيل الحصر - كما أفصح نصها - كافة طرق انقضاء عقد العمل بقوة القانون والتي من أهمها انفساخ العقد بسبب استحالة تنفيذه (م ١٥٩ مدني) (١). (جمال زكي ص ١٠٣٥).

ونخلص مما تقدم إلى أن عدم النص على حق صاحب العمل في إنهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لا يعدو إلا أن يكون من قبيل السهو.

وأنه إزاء خلو قانون العمل الجديد من أحكام مماثلة للأحكام التي نص عليها القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ في المادتين ٧٢، ٧٤ اللتين كانتا تنظمان إنهاء هذا

٨٥- إخطار الطرف الآخر كتابة بإنهاء:

أوجبت الفقرة الأولى من المادة قبل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة إخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ونعرض لأحكام هذا الإخطار تفصيلاً فيما يلي:

٨٦- الحكمة من الإخطار:

والغرض من الإخطار هو منع مفاجأة الطرف الآخر بالإنهاء لأن هذه المفاجأة قد تسبب أضراراً جسمية للطرف الذي لم يطلب الإنهاء وبالتالي فإن الإخطار يمكن الطرف الآخر في العقد من الاستعداد للوضع الذي يعقب مهلة الإخطار، فإذا كان الإخطار من صاحب العمل استطاع العامل خلال مهلة الإخطار أن يبحث عن عمل جديد، وإذا كان الإخطار من جانب العامل فإنه يعطي صاحب العمل الفرصة للبحث عن عامل يحل محل العامل الذي أراد إنهاء العقد ويسد بذلك فراغاً تركه هذا العامل^(١).

٨٧- مضمون الإخطار:

الإخطار بالإنهاء هو إعلان يوجهه أحد طرفي العقد إلى الطرف الآخر متضمناً رغبته في إنهاء العقد بمجرد انتهاء مهلة الإخطار. ويبين من هذا التعريف أن الإخطار بالإنهاء تصرف قانوني من جانب

العقد بالإرادة المنفردة، فإنه يتعين الرجوع في هذا الصدد إلى نص المادتين ٢/٦٩٤، ٦٩٥ من التقنين المدني اللتين تقرران هذا الحق وتنظيماته^(١). (جمال زكي ص ١٠٣٥ وما بعدها - المستشار أحمد شوقي المليجي ص ٢٧٤ وما بعدها).

(١) عبد الودود يحيى ص ٣٣١ - محمد حلمي مراد ص ٤٣١ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٧٦ وما بعدها.

واحد، قد يكون هو رب العمل وقد يكون هو العامل ويترتب عليه انتهاء عقد العمل بانقضاء المهلة التي يستوجبها القانون^(١) وباعتبار الإخطار تصرفاً قانونياً، فإنه يجب أن تتوافر فيه كافة الشروط اللازمة لوجود التصرفات القانونية ولصحتها.

فيجب أن يصدر الإخطار من المتعاقد أو نائبه وأن يوجه إلى المتعاقد الآخر أو نائبه، فإذا صدر من الغير أو وجه إلى الغير كان حابط الأثر. ويجب أن يكون الإخطار قاطعاً لا يحتمل الشك في إرادة إنهاء العقد، فلا يكفي الإعلان غير المحدد من جانب صاحب العمل باعتزامه الاستغناء عن بعض العمال أو نصحه أحد العمال بالبحث عن عمل آخر، أو استعماله صيغة مبهمّة أو مجرد اقتراح صاحب العمل على العامل تعديل شرط العقد غير محدد المدة أو فرضه هذا التعديل لاستخلاص إرادة الإنهاء في حالة عدم موافقة العامل واعتبار تقديم الاقتراح بمثابة إخطار بالإنهاء^(٢).

والإخطار لا يتجزأ فهو يؤدي إلى انتهاء العقد بجميع آثاره، فالعقد بإصداره ينهي دفعة واحدة جميع حقوقه والتزاماته ولا يستطيع أن يجزئ آثاره أو يضيق حدودها فينهي بعضها ويبقي البعض الآخر، لأن الإخطار الجزئي يتحلل إلى تعديل في العقد ولا يستطيع أحد طرفيه إجراؤه دون رضا الآخر^(٣). والإخطار بالإنهاء وإن كان تعبيراً عن إرادة منفردة، إلا أنه تعبير واجب التسليم، فلا ينتج أثره إلا إذا وجه إلى الطرف الآخر وعلم به هذا الطرف، ولكن لا يشترط أن يقبله من وجه إليه.

(١) محمد لبيب شنب ص ٣٩٥ - عبد الودود يحيى ص ٣٣١.

(٢) حسن كيره ص ٦٣٦ - أنور عبد الله ص ٢١٢.

(٣) جمال زكي ص ١٠٣٩.

ويقوم وصول الإخطار قرينة على العلم به ما لم يقدّم الدليل على عكس ذلك (مادة ٩١ مدني)^(١).

ويستطيع من وجه الإخطار أن يسحبه طالما لم يتصل بعلم من وجه إليه، ولكن يتمتع عليه ذلك بعد وصول الإخطار.

٨٨- شكل الإخطار:

توجب الفقرة الأولى من المادة قبل الإنهاء أن: «يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء».

وورد لفظ (كتابة) عاماً، فيسري على أي كتابة رسمية أو عرفية، فيجوز أن يكون الإخطار بإعلان على يد محضر أو بخطاب مسجل.

والكتابة شرط لإثبات الإخطار وليست ركناً لازماً لقيام الإخطار، فلا يجوز إثبات الإخطار بالبينة أو القرائن وإنما يجب إثباته بالكتابة أو بما يقوم مقامها من إقرار ويمين^(٢).

ومفاد ذلك أن الطرف المنهي للعقد يكون مكلفاً بتقديم الدليل على توجيه الإخطار كتابة، فإذا لم يقدّم هذا الدليل يكون قد أخفق في إثبات حصول الإخطار كتابة^(٣).

ويسري النص على الإخطار الموجه من صاحب العمل والعامل على

(١) محمد لبیب شنب ص ٣٩٦ - عبد الودود یحیی ص ٣٣ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٨٠.

(٢) حسن کیره ص ٦٣٧ - عبد الودود یحیی ص ٣٣٢ - محمد عمران ص ٣٤٦ - محمد لبیب شنب ص ٣٩٦ - أحمد شوقي الملیجی ص ٢٧٦.

(٣) طنطا الابتدائية في ١٢/٣/١٩٧٩ الدعوى رقم ٤٣١ لسنة ١٩٧٨ عمال مستأنف.

السواء، لأن النص ورد عاماً في اشتراط الإخطار الكتابي فلا يجوز تخصيصه بغير مخصص^(١).

وكانت المادة ١/٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ توجب «إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء».

كما جاء بالنص الحالي.

أما في قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) فلم يرد به نص مقابل للمادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، ومن ثم كان يرجع في إثبات الإخطار بالإنهاء في ظل ذلك القانون إلى القواعد العامة.

ويعتبر - طبقاً لهذه القواعد - إنهاء عقد العمل ذي المدة غير المحددة عملاً قانونياً غير محدد القيمة ويتعين من ثم إثباته عملاً بالمادة ١/٦٠ من قانون الإثبات رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين، ولا يكون إثباته بالبينة أو القرائن جائزاً إلا إذا كان صاحب العمل تاجراً وصدر الإنهاء عن العامل، أما إذا صدر الإنهاء عن صاحب العمل، فيجب إثبات الإخطار به كتابة وفقاً للقواعد العامة، ولو كان هذا الأخير تاجراً لأن عقد العمل يعتبر في هذه الحالة تصرفاً مدنياً بالنسبة للعامل.

٨٩- مبررات إنهاء صاحب العمل للعقد:

تنص الفقرة الثانية من المادة على أنه:

(١) حسن كيره ص ٦٣٧ - عبد الودود يحيى ص ٣٣٢ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٧٦ - وعكس ذلك أنور العمروسي ص ٥٦٥ ومحمد لبيب شنب ص ٣٩٦ فيذهبان إلى أنه إذا كان العامل هو المطالب بإثبات الإخطار فإنه يستطيع إثباته بجميع طرق الإثبات وذلك قياساً على إثبات عقد العمل ذاته (م ٤٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي).

«ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة».

فالنص أجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في حالتين:

الحالة الأولى:

أن يكون الإنهاء في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من القانون وقد رأينا أن هذه المادة تنص على أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، وأوردت تسع حالات أمثلة للخطأ الجسيم. وكانت الفقرة الثانية من المادة - كما جاءت بمشروع الحكومة - تنص بأن: «يجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفائته».

إلا أن اللجنة المشتركة بمجلس الشورى عدلته إلى: «ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في الحالات الواردة بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة»، وقد أدخل مجلس الشورى على المادة أثناء مناقشتها تعديلاً لفظياً باستبدال عبارة: «إلا في حدود ما ورد بالمادة ٦٩ من هذا القانون» بعبارة «إلا في الحالات الواردة بالمادة ٦٩ من هذا القانون» وقد قصد بهذا التعديل ألا يوحي النص بأن الحالات المشار إليها واردة بالنص على سبيل الحصر^(١).

وعلى ذلك إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً، كان مبرراً مشروعاً لإنهاء

(١) تصريح السيد/ أحمد العماوي وزير القوى العاملة والهجرة عند مناقشة المادة بمجلس الشورى.

(مضبطة المجلس جلسة صباح الأحد ٢١/٤/٢٠٠٢ ص ٢١).

صاحب العمل لعقد العمل.

وعند النزاع يقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات وقوع خطأ جسيم من العامل.

الحالة الثانية:

أن يثبت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. وكانت الفقرة الثانية من المادة كما وردت بمشروع الحكومة تنص على أن: «يجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق أو بكفاءته»، إلا أن اللجنة المشتركة بمجلس الشورى عدلت النص إلى «..... أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة»، وقد وافق المجلس على التعديل - وقد قصد من ذلك الأخذ بمعيار ثابت للكفاءة هو ما تنص عليه اللوائح المعتمدة من معايير لكفاءة العامل حتى لا يدعي صاحب العمل أن العامل أصبح غير كفء تذرعاً لإنهاء عقده^(١). وعند الخلاف يقع على عاتق صاحب العمل إثبات إخلال العامل بكفاءته طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

٩٠- إنهاء رب العمل لعقود بعض عماله لمبررات اقتصادية:

يجوز لرب العمل الاستغناء عن عماله أو بعضهم لمبرر اقتصادي لحدوث أزمة اقتصادية عامة أو تتعلق بقطاع الإنتاج أو الفرع الذي يمارس صاحب العمل فيه نشاطه، فلا يشترط أن يكون الأمر متعلقاً بالمنشأة وحدها. مثال ذلك الارتفاع المفاجئ لأسعار البترول قد يكون له انعكاسات وخيمة على صناعة السيارات وتوقف مصانع الأسمنت وينعكس بلا شك على قطاع

(١) تصريح السيدة العضو عائشة عبد الهادي عند مناقشة المادة بمجلس الشورى مضبطة المجلس صباح الأحد ٢١/٤/٢٠٠٢ ص ٢٠ وما بعدها).

المقاومات والإضراب الذي يقع من عمال البريد يؤثر على شركات البيع بالمراسلة.

فإذا واجهت المنشأة مثل هذه الظروف الاقتصادية التي تؤثر على حجم نشاطها يكون من المنطقي أن يسمح لصاحب العمل بالاستغناء عن بعض عماله، بغية إعادة التوازن الاقتصادي لمنشأته، سواء كان الاستغناء كلياً أو جزئياً^(١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك، بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف، وسلطة رب العمل في ذلك تقديرية لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه».

(طعن رقم ٣٧٨ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٧/٢/١٥)

(٢) «من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء النقض - تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف، وسلطته في ذلك تقديرية لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه، وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفصول بعمل آخر».

(طعن رقم ٣٦٠ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٧/٢/٢٢)

٣) «رب العمل سلطته تقديرية في إعادة تنظيم منشأته وإنهاء عقود بعض عماله شرطه أن يكون لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفاء شرط التعسف. عدم جواز حلول القاضي محله فيها. اقتصار رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه».

(طعن رقم ٣ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٠٠٤/٥/١٦)

٤) إخلال العامل بأحد التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو امتناعه عن تنفيذها سواء عن عمد أو إهمال. أثره. لصاحب العمل فسخ العقد. علة ذلك وجوب أداء العامل عمله بدقه والتزامه بتوجيهات وأوامر صاحب العمل المادتان ٥٨، ٦١ ق ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

(الطعن رقم ١٠١٩ لسنة ٧٣ ق - جلسة ٢٠٠٤/١٢/٩)

٩١- مبررات إنهاء العامل عقد العمل:

تنص الفقرة الثالثة من المادة على أنه:

«كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية»^(١).

فلا يكفي أن يكون المبرر الذي يستند إليه العامل في إنهاء العقد مشروعاً وإنما يجب أن يكون كافياً وأن يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو

(١) وقد ورد هذا النص في مشروع الحكومة على هذا النحو إلا أن اللجنة المشتركة بمجلس الشورى عدلته إلى «ويكون للعامل أن ينهي عقده لمبرر يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية».

ولم يأخذ مجلس الشورى عند مناقشة المادة بهذا التعديل وأخذ بالنص الوارد بمشروع الحكومة.

الاقتصادية، مثل مرض العامل مما يعجزه عن أداء العمل المتعاقد عليه، أو تكون هناك أبخرة أو غازات معينة تضر بصحة العامل، أو يكون العامل قد فقد زوجته ولا يستطيع أداء العمل في الموعد المحدد بسبب رعايته أو ولاده.

وإن كان الأصل أنه يدخل في سلطة رب العمل التنظيمية تقرير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج. كقلة مبيعات مدير التوكيل أو ضعف حصيلة الجواب أو ضالة إنتاج مندوب التأمين أو انخفاض رقم أعمال الممثل التجاري أو ضعف نشاطه أو عجز العامل عن إدارة ما عهد به إليه.

إلا أن النص قيد سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل بسبب عدم كفاءة العامل، بأن تكون هذه الكفاءة متفقة مع ما تنص عليه اللوائح المعتمدة، حتى لا يسرف صاحب العمل في استعمال حق الإنهاء.

وكانت محكمة النقض قد قضت في هذا الصدد بأن:

«يدخل في سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا استبان عدم كفايته اعتبر ذلك «مأخذاً مشروعاً» لتعديل شروط عقد العمل».

(طعن رقم ٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٢/٥/١٩٦٥)

٩٢- وجوب أن يكون الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل:

تنص الفقرة الرابعة من المادة على أن:

«ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل». فسواء كان الإنهاء من جانب صاحب العمل أو العامل وأياً كانت مبررات الإنهاء فإنه يجب أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل كأن يكون العامل يعمل في أعمال دقيقة وكان صاحب العمل متعاقداً على صفقة تسلم في

فترة معينة أوشكت على الانتهاء فإن إنهاء العامل لعقده قبل هذه الفترة لا يكون في وقت مناسب.

٩٣- عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من القانون:

تنص المادة في صدرها على أنه: «مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من القانون ومع مراعاة المواد التالية».

والمادة (١٩٨) هي التي تنص على أن: يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها.

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال» أي أن إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل طبقاً للمادة (١١٠) لا يمنع من تطبيق حكم المادة ١٩٨ سالف الذكر في حالة الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها.

٩٤- اتفاق حكم المادة ونص المادة ٦٩٤/٢ مدني:

تنص الفقرة الثانية من المادة ٦٩٤ مدني على أن:

«فإن لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر. ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار. وطريقة الإخطار ومدته تبينها القوانين الخاصة». وحكم المادة (١١٠) من قانون العمل يتفق والنص المذكور، وهذا النص أيضاً يقابل المادة ١/٧٢ من قانون العمل الملغي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه:

«ويلاحظ أن هذا الحكم يتفق ونص المادة ٦٩٤/٢ من القانون المدني وهو يقابل المادة ١/٧٢ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ ويتمشى مع نص المادة ٢٧ من

اتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ ويعد على نحو ما مستحدثاً فقد أغفل قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١ هذا النص فبدا الأمر وكأن العقد غير محدد المدة هو عقد مؤبد - وهو ما يخالف النظام العام، أو هو عقد لا ينتهي إلا بفصل العامل - وكلا الفرضين تصور خاطئ وهو ما اضطر معه الفقه إلى التسليم بأنه حتى ولو لم يرد حكم إنهاء عقد محدد المدة في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يظل بإمكان المتعاقدين (صاحب العمل والعامل) إنهاؤه بشرط الإخطار وعدم التعسف في استعمال الحق نزولاً على أحكام المادتين ٢/٦٩٤، ٦٩٥ مدني.

ولذلك استعاد المشرع النص الذي كان مقرراً في ظل القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذي كان ينص على أنه «إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين إلغاؤه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإلغاء بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا ألغى العقد بغير مراعاة هذه المهلة ألزم من ألغى العقد بأن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها مع مراعاة اختلاف الحكم الوارد بالمادة ١١١ من المشروع عن الحكم الوارد بالمادة ٧٢ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ من حيث أن المشروع راعى في مدة مهلة الإخطار ما يكون قد أمضاه العامل من مدة خدمة لدي صاحب العمل، فجعل مدة المهلة شهرين إذا لم تتجاوز مدة خدمة العامل عشر سنوات، وثلاثة أشهر إذا تجاوز عشر سنوات ويتعين ملاحظة أن مدة الخدمة التي يحسب على أساسها مدة مهلة الإخطار تتعلق بالعمل لدي نفس صاحب العمل».

٩٥- ما لا يعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل :

أوردت المادة ١٢٠ من القانون ستة أسباب لا تعتبر من المبررات المشروعة الكافية لإنهاء عقد العمل. وهذه الأسباب تعتبر مجرد أمثلة فحسب،

ونحيل في بيانها إلى شرح المادة المذكورة.



مادة (١١١)

«يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات»^(١).

الشرح

٩٦- مهلة الإخطار:

مهلة الإخطار هي الفترة التي يمهل فيها الطرف الراغب في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، الطرف الآخر، بين إظهار الرغبة في الإنهاء وبين حصول الإنهاء فعلاً.

وقد أوجبت المادة أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات. وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات.

ويستوي أن يكون الإخطار من صاحب العمل أو من العامل. ومدة الخدمة التي يحسب على أساسها مدة مهلة الإخطار تتعلق بالعمل لدي نفس صاحب العمل.

وقد حرص المشرع على تقرير هذا الحكم تحقيقاً لمصلحة من يتلقى

(١) المادة مستحدثة. ولكن يقابلها المادة ٢/٦٩٤ مدني.

التي تقضي بأن: «فإن لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر. ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار. وطريقة الإخطار ومدته تبينها القوانين الخاصة».

الإخطار بالإنهاء.

فإذا كان العامل هو الذي أخطر صاحب العمل بإنهاء العقد، فلا شك أنه كلما زادت مدة خدمة هذه العامل، فإن أهمية العمل الذي يقوم به في المنشأة واعتماد صاحب العمل عليه يزداد. ولذلك فيجب إتاحة مهلة نسبية لصاحب العمل ليتدبر أمره ويستخدم عاملاً بديلاً.

وكذلك إذا كان صاحب العمل هو الذي أخطر بالإنهاء، فمن حق العامل الذي قضى في خدمته مدة طويلة أن تتاح له فرصة طويلة نسبياً للبحث عن عمل آخر^(١).

وكان القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) يفرق بين العمال المعيّنين بأجر شهري وغيرهم من العمال فيما يتعلق بمدة مهلة الإخطار^(٢).

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

(٢) مدة الإخطار في ظل القانونين. رقمي ٩١ لسنة ١٩٥٩، ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغيين:

(أ) - في القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

كان قانون العمل الملغي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ يحدد مهلة الإخطار في المادة ١/٧٢ منه «بثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين». أي أن المهلة تكون خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال غير المعيّنين بأجر شهري أي كانت طريقة تحديد أجرهم أي سواء تحدد هذا الأجر على أساس وحدة زمنية أخرى غير الشهر كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو تحدد بالقطعة أو بأي طريقة أخرى. والنص على هذا النحو يكون قد ميز العمال المعيّنين بأجر شهري عن غيرهم من العمال.

(ب) في القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

لم يتضمن قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تحديداً لمهلة الإخطار لأنه - كما

= سبق أن أوضحنا - لم يضع تنظيمياً لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة. =
والأصل أنه عند خلو قانون العمل من نص في حكم معين، يرجع إلى القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني.

وقد نصت المادة ٣/٦٩٤ مدني في صدد الإخطار بإنهاء في عقد العمل غير محدد المدة على أنه: «ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار، وطريقة الإخطار ومدته تبينها القوانين الخاصة».

ومفاد ذلك أن القانون المدني لم يحدد مدة معينة للإخطار، ويترتب على ذلك وجوب الرجوع إلى اتفاق الطرفين في شأن هذه المدة، فيجوز للطرفين الاتفاق على مهلة الإخطار ويكون اتفاقهما صحيحاً واجب الإعمال، فإذا لم يتفق المتعاقدان على هذه المهلة وجب الأخذ بما يقضي به العرف في هذا الصدد، فإن لم يوجد عرف قام القاضي بتحديد المهلة المعقولة على ضوء مختلف الظروف وخاصة طبيعة عمل العامل ومركزه ومدة خدمته. (محمد لبيب شنب ص ٣٩٦ وما بعدها - حسن كيره ص ٦٣٨ - عبد الودود يحيى ص ٣٣٢).

فإذا كان عمل العامل من الأعمال النادرة التي لا يكثر الطلب عليها كانت المهلة الواجبة لإنهاء عقده أطول من تلك الواجبة لإنهاء عقد غيره من العمال، وكذلك إذا كان العامل يشغل مركز رئيسي في المنشأة.

وقد ذهب بعض الفقهاء - بحق - إلى أنه يتعين الرجوع في تحديد مهلة الإخطار في ظل القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ إلى المادة ٧٢ من قانون العمل الملغي، لتكون ثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين، على تقدير أن استمرار تطبيقها قرابة ربع قرن قد أنشأ قاعدة عرفية لم يكن إغفالها في القانون الجديد إلا لمجرد السهو، بل إن تحديد مهلة الإخطار للعمال المعيّنين بأجر شهري بثلاثين يوماً يرجع إلى قرابة أربعين عاماً، إذ تقررت لأول مرة في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي (م ٢/ج)، واستمر تطبيقها إلى حين نفاذ القانون الجديد (١).

٩٧- مهلة الإخطار ليست مدة تقادم:

يذهب الرأي السائد إلى أن مهلة الإخطار هي مدة محددة وليست مدة تقادم، فلا يرد عليها الوقف أو الانقطاع، ولا تمتد ولو بسبب قوة قاهرة إلا إذا وجد نص يقرر هذا الامتداد، كما فعلت المادة (١١٣) من قانون العمل كما سنرى. ومعنى ذلك أن مدة الإخطار لا توقف لأي سبب من الأسباب ولو وقف عقد العمل ذاته^(١).

إلا أن بعض الشراح قد فرقوا - بحق - بين فرضين:

الأول: وفيه يعرض للعامل خلال مهلة الإخطار ما يحول بينه وبين

البحث عن عمل، كالمرض وفي هذه الحالة توقف مهلة الإخطار لحين شفاء العامل، أي يمتد بقدر الفترة التي قضاها مريضاً، ويستند هذا الرأي إلى أن الحكمة من استلزام مهلة الإخطار هي تمكين العامل من البحث عن عمل، فإذا استحال عليه ذلك بسبب لا يد له فيه كالمرض، فمن المنطقي ألا تستمر المهلة في السريان وهو مريض.

الثاني: وفيه يعرض خلال مهلة الإخطار ما يؤدي إلى وقف عقد العمل،

دون أن يحول بين العامل وبين البحث عن عمل جديد كإغلاق المنشأة مؤقتاً

(جمال زكي ص ١٠٤٥ وما بعدها - أحمد شوقي المليجي ص ٢٧٧). =

= وهذا الرأي يستند إلى نص المادة ٢/١ مدني التي تقضي بأن إذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه، حكم القاضي بمقتضى العرف ... إلخ.

(١) محمد عمران ص ٣٩٩ - حسن كيره ص ٦٣٩ وما بعدها - أحمد شوقي المليجي

ص ٢٧٨ - وقارن جمال زكي ص ١٠٥٠ هامش (٣٤) فيرى أنه يترتب على

وقف العقد سكون آثاره الجوهرية ومنها حق الانفراد بإنهائه فيكون هذا الحق

موقوفاً، وتبعاً لذلك لا يمكن استعماله.

بسبب عدم توفر الوقود اللازم لتسيير آلاتها أو بسبب فيضان، وفي هذه الحالة تستمر مهلة الإخطار في السريان بالرغم من وقف العقد^(١). وهذه التفرقة يساندها أنها تأخذ بما هو أصح للعامل، كما أنها تتفق مع الحكمة من مهلة الإخطار بالنسبة للعامل، وهي تمكينه من البحث عن عمل جديد^(٢).

(١) أكثم الخولي دروس في قانون العمل ص ٢٤٣ - محمد لبيب شنب ص ٣٩٩.

(٢) وقد قضت محكمة النقض بصدد الشركات المنشأة في المناطق الحرة العامة بأن:

«لما كانت المادة ٤٣ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بإصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار تنص على أنه «لا تخضع المشروعات في المناطق الحرة العامة لأحكام القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ والمادة ٢٤ والفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل.

وكانت الشركة المطعون ضدها من شركات القطاع الخاص طبقاً لقرار وزير الاقتصاد والتجارة رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٨ وتخضع بالتالي لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مستكملة بقواعد القانون المدني عدا ما ورد بنص المادة ٢٤ والفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل، وإذ كانت أحكام الفصل الخامس المشار إليه قد خلت من نص في خصوص تعويض العامل عن مهلة الإخطار بإنهاء العقد أو تعويضه عن الفصل التعسفي ولم يرد في خصوصهما أي نص آخر في قانون العمل، فإنه يتعين الرجوع في شأنهما إلى أحكام القانون المدني التي أجازت في المادة ٦٩٥ منه للعامل مطالبة رب العمل بالتعويض في الحالتين، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لا يعد فصلاً تعسفياً بالتطبيق لنص المادة ٤٣ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ودون أن يعمل حكم المادة ٦٩٥ من القانون المدني، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».



مادة (١١٢)

«لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف أو فاسخ. ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار»^(١).

الشرح

٩٨- عدم تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف أو فاسخ:

تقضي المادة بأنه لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف أو فاسخ.

وكانت القواعد العامة في القانون المدني تقضي بجواز تعليق الإخطار على شرط واقف أو فاسخ طالما أن الشرط الذي يعلق عليه الإخطار ليس شرطاً إرادياً لمن أصدره.

ومثال ذلك أن يخطر العامل صاحب العمل بإنهاء العقد ما لم يوافق على زيادة أجره، ففي هذه الحالة تبدأ مهلة الإخطار منذ تسلم صاحب العمل له، بغض النظر عن الشرط الذي تضمنه^(٢).

٩٩- سريان مدة الإخطار:

يبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه.

١٠٠- احتساب مدة خدمة العامل:

تحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلم العامل للعمل وحتى تاريخ انتهاء

(١) المادة مستحدثة.

(٢) أحمد حسن البرعي ص ٨٣٩، وهامش ٦١٠.

مهلة الإخطار فتدخل مدة الإخطار ضمن مدة خدمة العامل.

مادة (١١٣)

«لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة. وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة»^(١).

الشرح

١٠١- عدم جواز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته :

لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة. وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار توقف هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء الإجازة.



مادة (١١٤)

«يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار، ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة»^(١).

الشرح

١٠٢- استمرار العقد طوال مهلة الإخطار:

لا يترتب على إخطار الإنهاء تحول العقد غير محدد المدة إلى عقد محدد المدة، بل يظل العقد بعد الإخطار محتفظاً بتكييفه الأول باعتباره عقداً غير محدد المدة، وهو أمر يتوافق مع قصد العاقلين، ذلك أن الإخطار يفيد تحقق السبب الذي يؤدي إلى نهاية العقد غير محدد المدة بانتهاء مهلة الإخطار دون أن يؤثر ذلك على تكييف العقد، خلال هذه المهلة^(٢).

ويظل العقد قائماً بين طرفيه بذات شروطه، سواء كان الراغب في الإنهاء هو صاحب العمل أو العامل. فيلتزم العامل الاستمرار في عمله، ويتعين على صاحب العمل أن يعهد إليه بالعمل المتفق عليه أو بعمل آخر لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. ويجوز لصاحب العمل توقيع العقوبات التأديبية على العامل إذا ما وقعت من العامل مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة تنظيم العمل.

(١) المادة مستحدثة.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٨٦ - وكانت محكمة النقض الفرنسية قد ذهبت إلى أنه يترتب على الإخطار تحول العقد غير محدد المدة إلى عقد محدد المدة، ولم يوافق الفقه الحديث على هذا الرأي ولذلك عدلت المحكمة من رأيها المذكور، وانتهت إلى أن العقد يظل كما هو غير محدد المدة. (راجع جمال زكي ص ١٠٥٠ وما بعدها).

وينتهي العقد بانقضاء مهلة الإخطار.

١٠٣- استمرار علاقات العمل بعد انقضاء مهلة الإخطار:

بعد انقضاء مهلة الإخطار إذا استمرت علاقات العمل بالتراضي بين العاقدين يتعين على القاضي البحث عن النية المشتركة لهما لتكييف تلك العلاقات، هل تدخل في دائرة أعمال التسامح، كأن يكون استمرار العلاقات لمعاونة العامل في العثور على عمل مناسب أو لموازرة صاحب العمل في أن يجد عاملاً آخر، وبذلك يستطيع أي من الطرفين أن ينهي هذه العلاقات في أية لحظة، أم أنها تعتبر عقداً جديداً بالتجديد الضمني للعقد القديم ويجب من ثم لإنهائه اتباع القواعد المقررة لإنهاء العقد ذي المدة غير المحددة^(١).

ويمكن القاضي أن يستخلص من قصر مدة الاستمرار في تنفيذ العقد قرينة على أن الاستمرار من قبيل التسامح.

ومن طولها قرينة على مضي العدول على إنهاء العقد^(٢).



(١) أنور العمروسي ص ٥٦٥ - جمال زكي ص ١٠٥٥ - أنور عبد الله ص ٢١٣.

(٢) حسن كيره ص ٦٤٤ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٩١.

مادة (١١٥)

«لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شروط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل»^(١).

الشرح

١٠٤- الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته :

مهلة الإخطار في ظل تشريعات العمل السابقة وتحديدًا كان أمراً يتعلق بالنظام العام لا تجوز مخالفته إلا إذا كانت المخالفة أكثر فائدة للعامل^(٢). وهذا ما أخذت به المادة (١١٥) من قانون العمل الجديد إذ نصت بأنه لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة. ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو

(١) المادة مستحدثة.

(٢) محمد عمران ص ٣٤٥ وما بعدها - فتحي عبد الصبور ص ٤٨٠ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٨٥.

وعند وضع مشروع القانون المدني كانت المادة ٩٦٠ منه تتضمن فقرة خاصة تنص على أن: «كل شرط في عقد العمل غير محدد المدة يعدل مواعيد الإخطار التي حددتها القوانين أو العرف يكون باطلاً ولا يعمل به إلا إذا كان في مصلحة العمل»، وقد حذفت هذه الفقرة دون ذكر سبب حذفها، ولعل السبب في هذا الحذف هو الاكتفاء بالرجوع إلى القواعد العامة.

بعضها في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

مادة (١١٦)

«إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل»^(١).

الشرح

١٠٥- تغيب العامل إذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل:

إذا كان صاحب العمل هو الذي وجه الإخطار بالإنهاء، فإنه يجوز للعامل بحثاً عن عمل آخر أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، أي ثماني ساعات متفرقة خلال الأسبوع مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل.

ويعتبر هذا الحكم مستحدثاً ويستند إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، وقد نصت عليه صراحة بعض التشريعات العربية^(٢).

(١) المادة مستحدثة.

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.



مادة (١١٧)

«لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار»^(١).

الشرح

١٠٦- إعفاء العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار:

يجوز لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، مع ما قد يترتب على ذلك من آثار وبصفة خاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار، ودخول مدتها في حساب مدة الخدمة.

وحكم هذه المادة مستحدث أيضاً، ولكنه يتفق مع ما يجرى عليه العمل وقد قصد من النص عليه صراحة التأكيد على أن مهلة الإخطار تحسب ضمن مدة العامل، وأن العامل يستحق أجره عن هذه المهلة ولو لم يقم بالعمل خلالها، كما يتمتع بكافة الحقوق الأخرى الناشئة عن علاقة العمل كمقابل الإجازات^(٢).

وقد يدفع صاحب العمل إلى إعفاء العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار خوفه من عدم جدية العامل في العمل وعدم تعاونه مع زملائه مما قد يخل بسير العمل في المنشأة، ويشترط مع ذلك ألا يتضمن ذلك إساءة إلى سمعة العامل أو إضراراً به.

(١) المادة مستحدثة.

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

ولا خلاف في أن ما يدفع للعامل هو من قبيل الأجر^(١).

مادة (١١٨)

«إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل»^(٢).

الشرح

١٠٧- إنهاء صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار:

إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، فإن ذلك لا يترتب عليه بطلان إنهاء العقد، بل يظل إنهاء العقد صحيحاً، تترتب عليه كافة آثاره.

وإنما يترتب على ذلك التزام صاحب العمل بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها.

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٨٨ - حسن كيره ص ٦٤١ وما بعدها.

(٢) المادة مستحدثة.

وفي هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

فإذا كان إنهاء العقد قد تم دون توجيه إخطار بالإنهاء أصلاً، استحق الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مهلة الإخطار، وإذا وجه صاحب العمل إخطاراً بالإنهاء ولكنه أنهى العقد قبل اكتمال مهلة الإخطار استحق الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن المدة الباقية من مهلة الإخطار، فإذا كانت مهلة الإخطار ثلاثين يوماً، وأنهى العقد في اليوم العشرين منها، استحق الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل لمدة عشرة أيام.

والمقصود بالأجر هو الأجر الأساسي وملحقاته الثابتة التي تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر والتي كان العامل يستحقها لو استمر في العمل خلال مهلة الإخطار وواضح من ذلك أن الشارع قدر التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار تقديراً جزافياً، وذلك بما يساوي أجر العامل عن مهلة الإخطار أو الجزء الباقي منها، لأنه يجمع بين التعويض والجزاء.

وقد جاء بمذكرة المشروع التمهيدي للقانون المدني ما يأتي:

«ولكن المشروع يحدد التعويض جزافاً ويجعله مستحقاً للعامل حتى لو كان قد اشتغل بعد طرده لأن ذلك التعويض يتضمن أيضاً معنى الجزاء»^(١).

ويترتب على الصفة الجزافية لهذا التعويض، عدم الاعتداد بالضرر الفعلي الناجم عن عدم مراعاة مهلة الإخطار فلا يحرم الطرف الآخر من التعويض ولو كان لم يصبه ضرر من عدم مراعاة المهلة، كما لو التحق العامل فور طرده من العمل بعمل آخر، كما لا يزداد التعويض إذا أصاب العامل ضرر أكبر، ولا يقل

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية ج ٥ ص ١٦٨.

إن لحقه ضرر أقل^(١).

وحكم المادة يتفق والقواعد العامة الواردة بالمادة ١/٦٩٥ من

التقنين المدني التي تجرى على أنه:

«إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار، أو قبل انقضاء هذا الميعاد، لزمه أن يعرض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه، ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذي كان يستحقه خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة، مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة».

وقد قضت محكمة النقض - قبل صدور القانون الجديد - بأن:

(١) «يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير المحدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني والمادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر، ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، مما مفاده اعتبار عقد العمل منتهياً بإبلاغ الرغبة في إنهائه من أحد طرفيه إلى الآخر، وأنه لا يترتب على عدم مراعاة المهلة القانونية إلا مجرد التعويض على التفصيل السابق».

(طعن رقم ٤٠٢ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧٣/٢/٢٤)

(٢) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لما كان يجوز لكل من المتعاقدين

(١) جمال زكي ص ١٠٥٨ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٤٠٢.

في عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادة ٦٩٤ من القانون المدني والمادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر، ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً لثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين، وكان المشرع لم يشترط في هذا الإخطار شكلاً خاصاً وإنما اكتفى بأن يكون بالكتابة، كما اكتفى في الإخطار الذي يوجه إلى العامل بفصله - وطبقاً لنص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه - بأن يكون بكتاب مسجل، وكان المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأنه بهذا الإنهاء تنتهي الرابطة العقدية ولو كان الإنهاء قد اتسم بالتعسف، غاية الأمر أنه يعطي للعامل الحق في مقابل مهلة الإنذار والتعويض عن الضرر إن كان له مقتض.

(طعن رقم ٤١٠ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٤/١٢ - الهواري ج-٧)

ص ١٠٣ وما بعدها)

(٣) «أساس التعويض عن مهلة الإنذار المقررة قانوناً في حالة فسخ العقد غير المحدد المدة هو إخلال الطرف المنهي للعقد بالتزامه باحترام هذه المهلة وعدم إعلان الطرف الآخر في المواعيد المقررة بعزمه على إنهاء العقد، وكان أساس التعويض عن الفسخ غير المبرر هو ما يشوب تصرف رب العمل من تعسف في استعمال حقه في فسخ العقد، ولما كان إنهاء العقد لا يفيد بذاته أن هذا الإنهاء وقع تعسفاً بل يتعين أن يقدم الدليل على ذلك، لما كان ذلك وكان الطالبان وإن اتحدا في مصدرهما وهو العقد إلا أن أساس كل منهما يختلف عن أساس الآخر، ومن ثم فلا تناقض في أسباب الحكم المطعون فيه إن هو استجاب إلى طلب مقابل مهلة الإنذار دون طلب

التعويض عن فصل الطاعن تعسفاً، لما كان ما تقدم فإن النعي بهذا السبب يكون في غير محله».

(طعن رقم ٧٣ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٤/٦/١)

١٠٨- مناط استحقاق العامل لمقابل مهلة الإخطار:

لا يستحق العامل تعويضاً عن مهلة الإخطار - في حالة مراعاة صاحب العمل لها - إلا إذا وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل مستعداً لأداء عمله، ورفض هذا الأخير قبوله منه، أما إذا انقطع عن العمل لعثوره على عمل آخر قبل انقضاء المهلة فإنه لا يستطيع مطالبة صاحب العمل بمقابل الأجر عن عمل لم يقم بأدائه ولم يكن مستعداً لأدائه.

١٠٩- مقابل مهلة الإخطار له صفة الأجر:

يعتبر مقابل الإخطار الذي يستحقه العامل عن مهلة الإخطار جميعها أو المدة الباقية منها، من قبيل الأجر لأنه رغم عدم قيام العامل بالعمل إلا أنه كان مستعداً لأدائه ولم يمنعه منه إلا سبب يرجع إلى رب العمل^(١). وبالترتيب على ذلك تسري عليه أحكام الحجز المنصوص عليه بالمادة ٤٤ من قانون العمل^(٢).

١١٠- الإنهاء من جانب العامل:

إذا كان إنهاء عقد العمل صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل.

ومن البديهي أن صاحب العمل له الحق في هذه الحالة أن يطالب بالتعويض

(١) محمد لبيب شنب ص ٤٠٣.

(٢) كامل بدوي ص ٢٨٥.

عن الضرر الذي أصابه من جراء عدم مراعاة العاملة لمهلة الإخطار^(١).



(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

مادة (١١٩)

«لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن»^(١).

الشرح

١١١- استقالة العامل :

الاستقالة هي إبداء العامل رغبته في إنهاء علاقة العمل. وإعطاء العامل حق الاستقالة يقوم على التوفيق بين الحرية الفردية

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٧١) بند ثالثاً) :

ثالثاً: تنتهي علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية:

استقالة العامل ويعتبر في حكم الاستقالة انقطاع العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متصلة أو عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة دون عذر مقبول بشرط أن يتم إنذار العامل بعد انقطاعه خمسة أيام في الحالة الأولى وغيابه عشرة أيام في الحالة الثانية، ويتضمن في هذه الحالة عرض أمر العامل على اللجنة المشار إليها في المادة ٦٢.

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٨٠) :

«يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً لأحكام المادة ٧٢ أن يستقيل من العمل ويستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة إلخ».

ومقتضيات مصلحة العمل لاسيما وأن رضا العامل شرط لقيام علاقة العمل واستمرارها. والاستقالة لا تكون إلا في العقد غير محدد المدة، وتعتبر إنهاء له بالإرادة المنفردة.

وتعتبر الاستقالة في قانون العمل تطبيقاً للمادة ٢/٦٩٤ مدني التي تقضي بأنه:

«فإن لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر. وقد أغفل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ النص على حق العامل في فسخ العقد اكتفاء بتقرير انقضاء علاقة العمل بالاستقالة أما بالنسبة للعقد محدد المدة، فإن استقالة العامل تعتبر إنهاء مبتسراً للعقد، لأنها تضع نهاية للعقد قبل انتهاء مدته».

١١٢- شكل الاستقالة :

تنص المادة على أنه لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة. ويتفق هذا مع نص المادة ٩٩ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام. فالاستقالة التي لا تكون مكتوبة تعتبر كأن لم تكن، وهذا الحكم مستحدث في قانون العمل الجديد.

وقد قصد من اشتراط أن تكون استقالة العامل مكتوبة وضع قيد شكلي لإثبات هذه الاستقالة حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية^(١).

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد - ولم يتطلب قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) شكلاً معيناً في الاستقالة، فلا يلزم أن تكون الاستقالة مكتوبة. وعلى ذلك كان يجوز تقديم الاستقالة شفاهة طالما أنها تفيد الرغبة في إنهاء عقد العمل بين العامل وصاحب العمل وترتيباً على ذلك قضت محكمة النقض بأن:

١١٣- عدول العامل المستقيل عن الاستقالة :

«لما كانت المادة ٧١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - والتي تسري على العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية من صحفيين وإداريين = عملاً بنص المادة ٢٣ من القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠، والمادة ١٧٨ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون - قد اعتبرت استقالة العامل من بين أسباب انقضاء علاقة العمل، وكان البين من الطلب المقدم من الطاعن إلى رئيس تحرير الأهرام الاقتصادي بتاريخ ١٩/٥/١٩٨٢ خلوه مما يفيد إبداء رغبته في إنهاء علاقة العمل التي تربطه بالمطعون ضدها، فإن هذا الطلب لا يعد استقالة مما تستلزم أن يراعي في شأنها الإجراءات المنصوص عليها في المادتين ١٧١، ١٧٢ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة. وإذا كان دفاع الطاعن في هذا الخصوص لا يستند إلى أساس قانوني صحيح فلا على الحكم المطعون فيه إن هو أغفل الرد عليه».

(طعن رقم ٤٦٥٢ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٧/٣/٩)

وكانت تنتج الاستقالة أثرها في الوقت التي تتصل فيه بعلم صاحب العمل وذلك عملاً بالمادة ٩١ مدني التي تقضي بأن: «ينتج التعبير عن الإرادة أثره في الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه إليه، ويعتبر وصول التعبير قرينة على العلم به، ما لم يقدّم الدليل على عكس ذلك».

ولا يلزم العامل بإبداء ثمة أسباب في استقالته لأنها حق له يستعمله كما يشاء دون أن يكون ملزماً بإبداء أسباب لها أو يكون خاضعاً لثمة محاسبة. ولما كانت الاستقالة إنهاء لعقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة للعامل، ومن ثم فإن إنهاء هذا العقد يعد عملاً قانونياً غير محدد القيمة ويتعين من ثم - عند قيام المنازعة في شأن حصول الاستقالة - إثباتها عملاً بالمادة ١/٦٠ من قانون الإثبات رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين.

أجازت المادة للعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن، وتكون علاقة العمل مستمرة بين الطرفين. وقد قصد من ذلك التأكد من أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قراراً مدروساً لم يصدر عن انفعال وقتي ترتب على استثارته، وتلافي لما يحدث من بعض أصحاب الأعمال من الحصول على استقالة مسبقة من العامل عند التعيين ويواجهه بها في أي وقت من الأوقات^(١).

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«... كما اشترط للعدول عنها مدة أسبوع للتأكد من أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قراراً مدروساً لم يصدر عن انفعال وقتي ترتب على استثارته...». وهذا الحكم يخالف القواعد العامة التي تقضي بأن الاستقالة تنتج أثرها في إنهاء علاقة العمل بمجرد تقديمها دون تعليق على قبول صاحب العمل لها. ويترتب على ذلك اعتبار علاقة العمل منقضية من تاريخ تقديم الاستقالة. ولا يجوز دون إعمال هذا الأثر، التأشير على الاستقالة بالحفظ من رب العمل، أو قول العامل أنه مازال عاملاً لدى صاحب العمل بعد أن أنهى عمله بإرادته المنفردة.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «وحيث إن النعي في وجهه الأول مردود بأن المادة ٢/٦٩٤ من القانون المدني تجيز لكل من طرفي عقد العمل غير المحدد المدة أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر بإرادته المنفردة وهو حق لا يقيد به سوى

(١) تصريح السيد وزير القوى العاملة والهجرة بمجلس الشعب أثناء مناقشة المادة.

(مضبطة الجلسة ٥٥ جلسة مساء يوم الأحد ٢٣/٣/٢٠٠٣ ص ٥٢).

الإخطار في الميعاد الذي حدده القانون أو التعويض عنه إذا لم يتم، ولما كانت المادة ٨٠ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه «يجوز للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً للمادة ٧٢ أن يستقيل من العمل...» فإن الاستقالة تكون إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة وتتم بمجرد تقديمها ومن ثم لا يحول دون إعمال أثرها التأشير عليها بالحفظ من رب العمل أو قول المطعون ضده أن الطاعن مازال موظفاً لديه بعد أن أنهى الطاعن عمله بإرادته المنفردة باستقالته منه».

(طعن رقم ٤٩٦ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٤/٣/٢٣)^(١).

أما إذا كان العامل لم يترك العمل فور تقديم استقالته وإنما استمر فيه مدة معينة بناء على طلب صاحب العمل فإن علاقة العمل تكون قائمة في خلال هذه الفترة ويستحق أجره عنها.

١١٤- خلو الاستقالة من عيوب الرضا :

الاستقالة عمل إرادي من جانب واحد، ومن ثم فإنها يجب أن تكون خالية من عيوب الرضا كالغلط والتدليس والإكراه، فلا يعتد باستقالة العامل إذا أثبت العامل أن الاستقالة صدرت منه عن غلط أو تدليس أو إكراه.

١١٥- التزام العامل المستقيل بمراعاة مهلة الإخطار:

لا تعفي الاستقالة باعتبارها إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة، العامل من وجوب إخطار صاحب العمل بالاستقالة قبل تقديمها، والالتزام بمهلة الإخطار، على التفصيل الذي عرضنا له في إنهاء العقد غير محدد المدة.

(١) عكس ذلك المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد فقد جاء بها: «مع ملاحظة أن القواعد العامة تقضي بأن الاستقالة لا تنهي العقد بمجرد تقديمها من العامل ولا ترتب آثارها إلا من تاريخ موافقة صاحب العمل».



مادة (١٢٠)

«لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإلغاء الأسباب الآتية:

- (أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي».
- (ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.
- (ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.
- (د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلاً من إخلال بالقوانين واللوائح أو عقود العمل.
- (هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- (د) استخدام العامل لحقه في الإجازات»^(١).

الشرح

١١٦- أمثلة لما يعتبر مبرراً مشروعاً وكافياً لإنهاء صاحب العمل لعقد

العمل:

رأينا أن المادة (١١٠/٢، ٣) من القانون نصت على أنه: «ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد (غير محدد المدة) إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

(١) المادة مستحدثة.

كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية».

ونزولاً على توصية مؤتمر العمل الدولي رقم ١٦٦ لسنة ١٩٨٢ حرمت المادة (١٢٠) على إيراد بعض الأمثلة التي لا تعتبر مبرراً مشروعاً وكافياً لإنهاء العقد من جانب صاحب العمل، وهي:

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

فلا يعتبر مبرراً مشروعاً وكافياً لإنهاء صاحب العمل لعقد العمل لـ لون العامل أو جنسه أو حالته الاجتماعية ككونه متزوجاً أو غير متزوج أو يعول أسرة كبيرة أو كون العاملة حاملاً أو كون العامل يعتنق ديناً معيناً أو ديناً يخالف دين صاحب العمل أو لأن العامل يعتنق رأياً سياسياً معيناً.

(٢) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين.

وحال مناقشة المادة بمجلس الشورى اقترح أحد الأعضاء أن تضاف كلمة «حزبي» بعد كلمة «نقابي» فيكون البند انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي أو حزبي في نطاق».

لأنه إذا كان هناك صاحب عمل في حزب معين وعنده عامل في حزب آخر مختلف معه فإنه يمكن أن يتحجج بأي حجج لكي يفصله بدون مبرر لأن له رأياً سياسياً، وأنه يجب هنا حماية هذا العامل^(١).

(١) السيد العضو محمد فريد زكريا مضبطة مجلس الشورى الجلسة ٤٢ صباح يوم الأحد ٢٠٠٢/٤/٢١ ص ٢٩ وما بعدها.

- وقد رد السيد وزير القوى العاملة والهجرة على ذلك بأن حظر العمل الحزبي أو السياسي داخل الوحدات لا يأتي في قانون العمل وإنما يأتي في قانون الأحزاب، وبالفعل فهو وارد في قانون الأحزاب^(١).
- (٣) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال.
- (٤) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.
- (٥) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- (٦) استخدام العامل لحقه في الإجازات.



(١) المضبطة سالفه الذكر ص ٣٠.

مادة (١٢١)

«للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويہ اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله.

ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع»^(١).

الشرح

١١٧- إنهاء العامل العقد لإخلال صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية :

أجازت المادة للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو حق العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة.

وهذا النص وإن كان مستحدثاً في قانون العمل الجديد لأنه يتفق والقواعد العامة المنصوص عليها بالفقرة الأولى من المادة (١٥٧) من التقنين المدني التي تقضي بأن: «في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إذاره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه، مع التعويض في الحالتين إن كان له مقتضى».

فعقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ويرتب في ذمتها التزامات متبادلة

تخول لأحدهما التحلل من رابطة العقد إذا امتنع الطرف الآخر عن تنفيذ التزاماته أو أخل بها. ولذلك فقد ذكرنا سلفاً أنه يجوز لرب العمل أيضاً فسخ العقد إذا أخل العامل بأحد التزاماته الجوهرية.

وإن كانت القواعد العامة تقضي بأن الفسخ لا يقع تلقائياً، وإنما يقع بحكم القضاء، ما لم يتفق الطرفان على اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه دون حاجة إلى حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه، وهذا الاتفاق لا يعفي من الإعذار إلا إذا اتفق المتعاقدان صراحة على الإعفاء منه (مادة ١٥٨ مدني).

غير أن هذه القواعد العامة لا جدوى من اتباعها - كما ذهب الفقه والقضاء - في الحالات التي يترتب على انتظار صدور حكم بالفسخ، الإضرار بالدائن ضرراً بليغاً، ومن تطبيقاتها حالة فسخ العقد في نطاق علاقات العمل، حيث يترتب على الفسخ الإضرار بمصالح العمل أو العامل بحسب الأحوال إذا استمر أيهما في تنفيذ العقد، إلى حين صدور حكم بالفسخ.

والغالب إذن أن يلجأ صاحب العمل أو العامل لفسخ العقد دون انتظار الحكم بالفسخ. فيكون للمتضرر من فسخ العقد أن يلجأ إلى القضاء مطالباً بالتعويض، وفي هذه الحالة تأتي رقابة القضاء لاحقة على الفسخ، بحيث إذا تبين للقاضي أن الفسخ لم يكن له ما يبرره، فإنه يحكم للطرف المضرور بالتعويض. وهذه القواعد الخاصة بعقد العمل والتي لا تتفق والقواعد العامة، تبدو منطقية في ضوء مبدأ حرية العمل، الذي يقضي بأن صاحب العمل لا يجبر على إبقاء عامل لا يريده، وأن العامل لا يجبر على الاستمرار في عمل لا يرغب فيه^(١).

(راجع في التفصيل شرح المادة ٦٩).

(١) أحمد حسن البرعي ص ٧٩٧ وما بعدها.

وتطبيقاً لذلك إذ أخل صاحب العمل بأحد التزاماته الجوهرية، كان العامل بالخيار، أن يطلب من القضاء الحكم بفسخ العقد، أو أن يقوم بفسخه من تلقاء نفسه، فإذا كان الفسخ لا مبرر له لجأ صاحب العمل إلى القضاء طالباً التعويض.

ويستوي أن يكون إخلال صاحب العمل بالتزاماته الناشئة من القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة. ومثال إخلال صاحب العمل بالتزام جوهري مما يجيز للعامل فسخ العقد عدم أداء صاحب العمل الأجر إلى العامل أو عدم منحه الإجازة السنوية أو تكليفه بساعات عمل زائدة على خلاف القانون.

١١٨- وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على العامل :

أجازت المادة للعامل فسخ عقد العمل إذا وقع عليه أو على أحد ذوي اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.

ووصف الاعتداء الذي يقع من صاحب العمل أو من يمثله على العامل ويبرر للآخر فسخ العقد، هو ذات وصف الاعتداء الذي يقع من العامل على صاحب العمل ويعتبر خطأ جسيماً يبرر لصاحب العمل فصل العامل طبقاً للمادة (٦٩) من قانون العمل، فنحيل إلى شرح هذه المادة في بيان وصف الاعتداء.

ونشير هنا إلى أن الاعتداء الذي يبرر للعامل فسخ العقد لا يقتصر على الاعتداء الذي يقع عليه، وإنما يمتد إلى الاعتداء الذي يقع على أحد ذوي العامل، وعبارة «أو أحد ذوي» وردت بالنص عامة، فتشمل الاعتداء على زوجة العامل وأولاده وسائر أقاربه ولو كانت قرابة حواشي، ولو لم يكن العامل ملزماً بالإنفاق عليهم أو كانوا يقيمون في معيشة مستقلة.

ولا يشترط أن يكون المعتدى عليه من ذوي العامل ممن يعملون بالمنشأة

التي يعمل بها العامل^(١).

١١٩- الإنهاء بمتابئة إنهاء من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع:

إنهاء العامل للعقد في الحالات الواردة بالفقرة الأولى من المادة يكون بمتابئة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع، أي يعتبر فصلاً تعسفياً ويحق للعامل الحصول على التعويض الوارد بالمادة (١٢٢) من القانون^(٢).



(١) تصريح السيد وزير القوى العاملة والهجرة أثناء مناقشة المادة بمجلس الشعب.

(مضبطة الجلسة (٥٥) مساء يوم الأحد ٢٣/٣/٢٠٠٣ ص ٥٤).

(٢) تصريح السيد وزير القوى العاملة والهجرة سالف الذكر.

مادة (١٢٢)

«إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء. فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة العمالية عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً»^(١).

الشرح

١٢٠- إنهاء أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف:

إذا أنهى أحد الطرفين عقد العمل دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء. لأن الإنهاء في هذه الحالة يكون تعسفياً.

١٢١- التعسف في إنهاء العقد:

تنص الفقرة الأولى من المادة على أنه: «إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء» - ويعتبر هذا النص تطبيقاً للفقرة الثانية من المادة ٢٩٥

(١) النص مستحدث، وعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ باستبدال كلمة «المحكمة العمالية» بكلمة «اللجنة».

مدني التي تنص على أنه: «وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار، الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً.... إلخ».

ولم يرد بالنص الآخر معايير معينة للتعسف، ومن ثم فإنه يجب تطبيق النظرية العامة للتعسف فيخضع لمعايير التعسف المنصوص عليها بالمادة الخامسة من القانون المدني.

وبذلك يكون إنهاء العقد غير محدد المدة تعسفياً في الحالات الآتية:

- (١) إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. والجوهري في هذا الشأن هو توافر نية الإضرار ولو أفضى استعمال الحق إلى تحصيل منفعة لصاحبه، ويراعى أن القضاء جرى على استخلاص هذه النية من انتفاء كل مصلحة من استعمال الحق استعمالاً يلحق الضرر بالغير متى كان صاحب الحق على بينة من ذلك، وقد جرى القضاء على تطبيق الحكم نفسه في حالة تفاهة المصلحة التي تعود على صاحب الحق في هذه الحالة^(١).
- (٢) إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها.
- (٣) إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة. ولا تكون المصلحة غير مشروعة إذا كان تحقيقها يخالف حكماً من أحكا القانون فحسب، وإنما تتصف بهذا الوصف أيضاً إذا كان تحقيقها يتعارض مع النظام العام أو الآداب. وإذا كان المعيار في هذه الحالة مادياً في ظاهره إلا أن النية كثيراً ما تكون العلة الأساسية لنفي صفة المشروعية عن المصلحة.

وأبرز تطبيقات هذا المعيار يعرض بمناسبة إساءة الحكومة لسلطاتها كفصل الموظفين إرضاء لغرض شخصي أو شهوة حزبية^(١).
وقد نصت المادة (٧٤) من قانون العمل الملغي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي لم يرد مقابل لها في قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) كما أوضحنا من قبل والتي ورد في القانون الجديد ما يقابلها (م ١٢٢) - على أنه «إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٧٢، ٧٣).

وقد ذهب الرأي الغالب إلى أن الفسخ بلا مبرر المنصوص عليه بهذه المادة لا يتضمن معنى مخالفاً للفسخ التعسفي المنصوص عليها بالمادة ٢/٦٩٥ مدني بحيث يعتبران مترادفين. ومما يؤكد ذلك أن قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي قد استعمل تعبير الفصل التعسفي في المادة ٢/٦٧ (المقابلة للمادة ٣/٦٧ أيضاً من قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق)^(٢).

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية ج ١ ص ٢٠٩ وما بعدها.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٩٤ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٤٠٣ وما بعدها - عبد الودود يحيى ص ٣٣٦ وما بعدها - حسن كيره ص ٦٤٨ وما بعدها - أحمد شوقي المليجي ص ٢٨٠ - أنور عبد الله ص ٢١٧ - محمد عمران ص ٣٥٠ وما بعدها - فتحي عبد الصبور ص ٣٣٢ - إيهاب إسماعيل ص ٣٩٤ وما بعدها - وراجع جمال زكي ص ١٠٧٠ وما بعدها - فقد ذهب إلى فكرة عدم التعسف في إنهاء العقد هي في الحقيقة ليست مجرد تطبيق لنظرية التعسف في استعمال الحق، التي أعمالها القضاء في شتى الميادين، لأن الشارع بالنص عليها صراحة في المادة ٢/٦٩٥ مدني قد ميز تطبيقها على الإنهاء عن باقي

وبهذا الرأي الغالب أخذت محكمة النقض في حكمها الصادر بتاريخ

١٩٥٣/٦/١٨ في الطعن رقم ٣١٠ لسنة ٢٠ ق إذ قضت بأن:

«لما كانت المادة ٤٠٤ من القانون المدني (القديم) تقضي بأنه إذا لم تعين مدة الإيجار في العقد جاز لكل من المتعاقدين فسخه في أي وقت أراد بشرط أن يكون في وقت لائق للفسخ، فلما صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي ينص في المادة ٢٢ منه على أن الطرف الذي أصابه ضرر من الفسخ يجوز أن يمنح تعويضاً إذا كان فسخ العقد بلا مبرر ولما كان الحكم المطعون فيه إذ نفى عن البنك المطعون عليه تعسفه في فصل الطاعن من خدمته وقرر أن هذا الفصل كان له ما يبرره ورتب على ذلك رفض دعوى التعويض قد أقام قضاؤه على أسباب سائغة، وكان ما ينعاه عليه الطاعن من خلط بين الفصل التعسفي والفصل بغير مبرر على غير أساس وكذلك ما ينعاه

التطبيقات، من ناحية طبيعة المسؤولية الناجمة عنها ومن ناحية نطاق الأخذ بها، فبينما يرى الفقه أن المسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال الحقوق مسؤولية تقصيرية ولو كان الحق موضوع التعسف مترتباً على العقد، لا بد أن تكون المسؤولية الناجمة عن التعسف في استعمال حق الإنهاء، بالنص على إلزام العاقد =

= بها في نصوص عقد العمل، مسؤولية عقدية لأنها وليدة إخلال العاقد بالتزام ناشئ عن العقد، ولا يجوز التقيد من ناحية أخرى في تحديد معيار التعسف بالمادة الخامسة من التقنين المدني في صورها الثلاث مهما كان الرأي في سعة نطاقها لأن التعسف في الإنهاء لا يستند إليها بل يتأسس على المادة ٢/٦٩٥ المشار إليها التي لم تتقيد في تحديده بتلك الصور ويكون بالتالي أوسع نطاقاً منها، وتتخذ فكرة الخطأ البسيط معياراً له، كما يرى الفقه الحديث دون حاجة إلى كون (المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة).

عليه من عدم بيان المبرر لفصله، ذلك أن الحكم بين أن سبب فصل الطاعن هو ما أوجبه قانون الشركات رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ من استخدام نسبة معينة من المصريين في وظائف الشركات مما حدا بالبنك المطعون عليه الاستغناء عن بعض الموظفين الأجانب ومنهم الطاعن، لما كان ذلك كان ما نعاه الطاعن على الحكم في سبب طعنه على غير أساس».

ونظرية التعسف تعتبر أكثر شمولاً من فكرة الخطأ إذ يمكن أن يتوفر التعسف ولو لم يكن صاحب الحق مخطئاً بالمعنى الدقيق، أي ولو كان قد التزم بما توجبه عليه عناية الرجل العادي^(١).

وقد عرف بعض الفقهاء مبرر الإنهاء في ظل قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي بأنه «المصلحة المشروعة التي يحققها الإنهاء للطرف المنهي دون أن يصيب الطرف الآخر ضرر جسيم لا يتناسب مع هذه المصلحة»^(٢).

١٢٢- تقدير مبرر الإنهاء مسألة موضوعية:

تقدير قيام المبرر لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة سواء من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل، مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع بلا معقب عليه من محكمة النقض طالما كان استخلاصه يستند إلى أسباب سائغة لها أصلها في الأوراق.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «تقدير قيام المبرر لفصل العامل هو مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ».

(طعن رقم ١٠٥ لسنة ٢١ ق جلسة ١٩٥٤/٣/١١)

(١) حسن كيره ص ٦٤٩ - محمد عمران ص ٣٥٢.

(٢) محمد لبيب شنب ص ٤٠٤.

(٢) «نفي الحكم تعسف رب العمل في استعمال حق فصل العامل هو تقدير موضوعي لا معقب عليه من محكمة النقض».

(طعن رقم ٩٢ لسنة ٢١ ق جلسة ١٠/٢٨/١٩٥٤)

(٣) «تقدير قيام المبرر لفصل العامل ونفي تعسف رب العمل في استعمال حق الفصل هو مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع تقديراً لا معقب عليه في محكمة النقض».

(طعن رقم ١١ لسنة ٢٥ ق جلسة ٤/٢٣/١٩٥٩)

(٤) «تقدير قيام المبرر لفصل العام ونفي تعسف رب العمل في استعماله حق الفصل مسألة موضوعية مما تستقل به محكمة الموضوع».

(طعن رقم ٢٤٤ لسنة ٢٨ ق جلسة ٥/٢/١٩٦٤)

(٥) «مبرر الفصل وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض مما يستقل به قاضي الموضوع. وإذا استندت المحكمة في قضائها بانتفاء هذا المبرر إلى أسباب سائغة فلا عليها إن هي أعرضت عن طلب إحالة الدعوى إلى التحقيق في هذا الخصوص».

(طعن رقم ١١ لسنة ٣٠ ق جلسة ٣/١١/١٩٦٤)

(٦) «متى كانت المحكمة وهي بصدد دعوى التعويض لم تستلزم توافر الضرر لإمكان إنهاء عقد العمل، وإنما استعرضت الأخطاء المنسوبة إلى العامل وخلصت منها إلى أنها لا تصلح مبرراً كافياً للفصل وهو استخلاص موضوعي سائغ يقع في سلطة المحكمة التقديرية، فإن ما ينعاه الطاعن على الحكم المطعون فيه بمخالفته القانون في خصوص ما استطرده إليه في مناقشته افتراض أن قرار الفصل عقوبة تأديبية تطبق عليه الفقرة الثالثة من المادة ٢٩ من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ يكون غير منتج».

(طعن رقم ٤٠٠ لسنة ٣٠ ق جلسة ٦/٢٤/١٩٦٤)

(٧) «تقدير مبرر فصل العامل مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ وإذا كان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض طلب التعويض عن الفصل التعسفي مستنداً في ذلك إلى أن «الشركة فصلت المستأنف عليه (الطاعن) بتاريخ ٨ أغسطس سنة ١٩٥٩ استناداً إلى قرار لجنة شئون الموظفين التي قررت بجلسة ٦ أغسطس سنة ١٩٥٩:

- ١- إنهاء خدمة المذكور بوصفه المفتش الإداري بالوجه القبلي.
- ٢- إعادة التعاقد معه كمنتج بالشركة بنفس شروط عقد الإنتاج السابق»، وأن «مبرر الفصل على ما جاء بكتاب مدير عام الشركة إلى رئيس مكتب الشكاوى والتظلمات برياسة الجمهورية هو عدم الصلاحية» وأنه «لا محل لمناقشة الشركة في مدى صلاحية المستأنف عليه للنهوض بأعباء وظيفته مادام لم يثبت أن الشركة عندما أنهت عمل المستأنف عليه كانت تعتمد إلى الإضرار به ولم يقدم الطاعن ما يدل على ثبوت الإضرار به لدى الشركة، وأن لجنة شئون الموظفين التي قررت إنهاء العقد رأت إعادة التعاقد معه كمنتج بنفس شروط عقد الإنتاج السابق مما يؤكد أن الشركة ممثلة في لجنة شئون موظفيها لم تراعى في قراراتها إلا وجه المصلحة والعدالة ولم تهدف إلى إساءة الطاعن أو إضراره وأنه بذلك لا يمكن بحال وصف قرار الفصل بالتعسف» وكانت تلك التقارير الموضوعية سائغة من شأنها أن تؤدي إلى نفي وصف التعسف عن قرار الفصل، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٢/٥/١٩٦٥)

(٨) «متى كان الحكم المطعون فيه قد نفى وصف التعسف عن صاحب العمل في ممارسة حقه في فصل العامل - وهو تقدير موضوعي - واستبعد معه

حق الطاعن في التعويض ثم أورد مبررات هذا الفصل وذلك لما اتخذه من إجراءات غير لائقة في حق رؤسائه، وهي مبررات سائغة كافية لحمله فإنه ينتفي تعيب الحكم بالتناقض وقصر البيان».

(طعن رقم ٥٣٥ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٦٦/٣/٢١)

(٩) «لما كان ذلك، وكان تقدير المبرر للفصل ونفي تعسف رب العمل في استعمال حق الفصل هو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع، وكان الحكم المطعون فيه أوضح على النحو السابق بيانه المبررات السالفة التي أدت إلى فصل الطاعن، فإنه لا يكون قد خالف القانون، ولا تعارض في الحكم إذ بعد أن نفى تعسف الشركة المطعون ضدها في فصل الطاعن ألزمها بأن تدفع له قيمة المكافأة ومقابل مهلة الإخطار لاختلاف الأساس بين قضاء المحكمة برفض طلب التعويض وبين قضائها بحق الطاعن في المكافأة ومقابل مهلة الإخطار».

(طعن رقم ١٢٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧٢/٣/١٨)

(١٠) «ولما كان تقدير قيام المبرر لفصل العامل ونفي تعسف رب العمل في استعمال حق الفصل هو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع، وكانت قرارات الحكم المطعون فيه والحكم الابتدائي في هذا الخصوص سائغة ومن شأنها أن تؤدي إلى نفي وصف التعسف عن قرار الفصل».

(طعن رقم ٨٤ لسنة ٣٧ ق جلسة ١٩٧٣/١/٦)

(١١) «ولما كان تقدير قيام المبرر لفصل العامل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - مما يستقل به قاضي الموضوع، وكانت محكمة الموضوع قد انتهت في حدود سلطتها التقديرية ولما ساقته معه تدليل سائغ إلى عدم تناسب جزاء الفصل الموقع على المطعون ضده مع ما بدر منه من إهمال

مما يجعل فصله مشوباً بالتعسف، فإن ما تتعاه الطاعنة على الحكم المطعون فيه في هذا الشأن يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٥٥٤ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/٥/٢)

(١٢) «وكان تقدير قيام المبرر لفصل العامل ونفي تعسف صاحب العمل في استعمال حق الفصل هو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع، وكانت قرارات الحكم المطعون فيه في هذا الخصوص سائغة ولها أصلها الثابت في الأوراق ومن شأنها أن تؤدي إلى نفي وصف التعسف عن قرار الفصل، فإن النعي على الحكم بأسباب الطعن يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٨١ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/٥/٣١)

(١٣) «لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد استخلص خطأ الطاعنة المتمثل في قيامها بفصل المطعون ضده من عمله مما هو ثابت من الحكم النهائي الصادر من المحكمة التأديبية في الطعن رقم ٤٢ سنة ١٨ ق والقاضي بإلغاء قرار فصله والمؤسس على عدم وجود دليل على اقترافه الواقعة التي فصل بسببها ورتب على ذلك أن عدم قيامه بمباشرة عمله خلال فترة فصله كان راجعاً إلى هذا الخطأ من جانب الطاعنة وهو استخلاص سائغ وله أصله المستمد من حجية ذلك الحكم ولا ينال منه ما قد يتضمنه أمر الحفظ وقرار النيابة الإدارية سالف البيان والالذان لا يكتسبان أية حجية أمام القضاء المدني فإنه لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون أو عابه الفساد في الاستدلال ويكون النعي بهذا السبب على غير أساس».

(طعن رقم ١٠٩٩ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٧)

(١٤) تقدير قيام المبرر لفصل العامل وانتفاء تعسف صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع

دون رقابة من محكمة النقض طالما كان تقديره سائغاً وله أصله الثابت في الأوراق، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بعدم أحقية الطاعن للتعويض عن إنهاء عقد العمل وبذل مهلة الفصل على ما أبدته المطعون ضدها من أنه أخل بالتزاماته الجوهرية الناشئة عن عقد العمل بإخلاله بموجبات الأمانة لدي قيام اللجنة التي شكلت برئاسته لتحقيق الاختلاس في أحد مصانعها سائغاً وله أصله الثابت في الأوراق، فإن النعي عليه بهذه الأسباب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٢٨٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣)

(١٥) «لما كان ذلك وكان تقدير مبرر فصل العامل مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ، وكان الحكم المطعون فيه قد أسس قضاؤه بتأييد الحكم المستأنف برفض دعوى الطاعن على أن فصله لا صلة له بنشاطه النقابي ونفى عنه وصف التعسف بما أوردته في مدوناته (ولما كان البين من أوراق الدعوى أن المستأنف عليها قامت بفصل المستأنف من عمله بسبب ما وقع منه من تطاول على أحد زملائه بالفاظ نابية تأذت منها مسامع رواد السينما وأثارت غضبهم الأمر الذي يعتبر إخلالاً منه بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد عمله ويجيز فصله طبقاً لنص المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ١١ لسنة ١٩٥٩ وهو سبب لا صلة له بنشاطه النقابي، فإن عقد عمله يكون قد انتهى بهذا الفصل ومنذ صدوره وتكون دعواه مفتقرة إلى سندها القانوني)، وكان ما أورده الحكم كافياً وله أصله الثابت في الأوراق فإن النعي عليه يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٩٠٦ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٧/٢/١٦)

(١٦) تكييف محكمة الموضوع للفعل بأنه خطأ أو نفي هذا الوصف عنه.

خضوعه لرقابة محكمة النقض. استخلاص الخطأ الواجب للمسئولية من سلطة محكمة الموضوع مادام استخلاصاً سائغاً».

(طعان رقما ١١٠٤٧ لسنة ٦٦ق، ٢٣١ لسنة ٦٨ق جلسة ١١/٦/٢٠٠٠ -
طعن رقم ١٣٨٥ لسنة ٦٠ق جلسة ٤/١٢/١٩٩٤)

١٢٣- العبرة في التعسف بالظروف والملايسات القائمة وقت الإنهاء لا بعده:

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «العبرة في سلامة قرار الفصل وفيما إذا كان صاحب العمل قد تعسف في فصل العامل أو لم يتعسف هي - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - بالظروف والملايسات التي كانت محيطة به وقت الفسخ لا بعده، وكان الطاعة قد تمسكت بأنها فصلت المطعون عليه باتباع الإجراءات التي نصت عليها المادة ٦٤/٧ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١، إذا كان ذلك وكان الثابت أن المطعون عليه قد انقطع عن العمل اعتباراً من ١٨/٤/١٩٧٨ وأرسلت له الطاعة إنذاراً كتابياً مؤرخاً ١١/٥/١٩٧٨ ثم أعقبته بخطاب الفصل المؤرخ ٢٢/٧/١٩٧٨ فإن الحكم المطعون فيه إذ اعتبر فصل المطعون عليه تعسفياً وقضى له بالتعويض تأسيساً على أن تغييبه عن العمل كان بعذر قهري لمرضه دون أن يقطع في أسبابه بأن الطاعة قد اتصل علمها بهذا المرض قبل استعمالها لحقها المقرر لها بالقانون في فسخ العقد بالإرادة المنفردة فإنه يكون معيباً بالقصور مما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ١١٥٧ لسنة ٥١ق جلسة ٢٨/١٢/١٩٨١)

(٢) «العبرة في سلامة قرار فصل العامل. هي بالظروف والملايسات التي كان محيطة به وقت صدوره لا بعده».

(طعن رقم ٣٧٤٤ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١١/١٩)

(طعن رقم ٢٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٧/١/١٦)

(٣) «العبرة في سلامة قرار فصل العامل هي بالظروف والملابسات التي كانت محيطة به وقت صدوره لا بعده».

(طعن رقم ٢١٥٣ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١٢/١٧)

(طعن رقم ٢٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٧/١/١٦)

(٤) «سلامة قرار الفصل العبرة فيه بالظروف والملابسات التي كانت محيطة به وقت صدوره».

(طعن رقم ٣٤ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٢/٢٥)

(٥) «تعسف صاحب العمل في فصل العامل من عدمه العبرة فيه بالظروف والملابسات التي كانت محيطة وقت إنهاء العقد أو فسخه أو بعده».

(طعن رقم ٩٦١ لسنة ٦٩ ق جلسة ٢٠٠٠/٤/٣٠)

(طعن رقم ٤٤٤٠ لسنة ٦٣ ق جلسة ١٩٩٩/١٢/١٢)

(طعن رقم ٢١٥٣ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١٢/١٧)

١٢٤- إثبات التعسف:

يقع عبء إثبات التعسف - وفقاً للقواعد العامة - على عاتق من يدعيه، إذ الأصل أن صاحب الحق لا يتحمل عبء إثبات مشروعية استعمال حقه لأن الاستعمال المشروع للحق هو واجب الافتراض ابتداء إلى أن يقوم الدليل على العكس.

وقد رأينا أن قانون العمل الجديد وضع قرينة على التعسف في المادتين (٦٧، ٧١).

فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد غير محدد المدة - وهو

الفرض الغالب - وادعى العامل أن الفصل تعسفي، كان العامل هو المكلف بإثبات التعسف، وإذا كان العامل هو الذي أنهى العقد وادعى صاحب العمل أن الفصل تعسفي، كان صاحب العمل هو المكلف بإثبات التعسف^(١) ذلك أنه لا تفرقة بين صاحب العمل والعامل في إثبات التعسف.

إلا أنه لما كان التعسف في الفصل واقعة سلبية، فإن ذلك يقتضي إلزام الطرف المنهي بالإفصاح عن الأسباب التي أدت إلى هذا الإنهاء، فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع تعسفياً، ومن ثم فإذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب وإنما يكون على العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله أو عدم كفايته كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بلا مبرر^(٢).

وللمحكمة أن تقدر مدى كفاية السبب وجدية المبرر الذي استند إليه الطرف المنهي في إنهاء العقد، فإن رأت أنه لا ينهض مبرراً كافياً لفصل العامل، فلا حاجة بعد ذلك لتكليف العامل بإثبات تعسف صاحب العمل إذ أن عدم كفاية المبرر تستوي مع انعدامه^(٣).

ويجوز إثبات التعسف بجميع طرق الإثبات بما في ذلك البينة والقرائن لأن محل الإثبات واقعة أو وقائع مادية.

(١) جمال زكي ص ١١٥١ وما بعدها - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٥٦ - عبد الودود يحيى ص ٣٣٧ - محمد لبيب شنب ص ٤١٩ - حسن كيره ص ٦٥١.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٩٧ - عبد الودود يحيى ص ٣٣٨ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٤٢٠.

(٣) أحمد شوقي المليجي ص ٢٨٥.

وقد قضت محكمة النقض في صدد إثبات التعسف بما يأتي:

(١) «فصل العامل في غير الحالات التي أوردتها المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا يدل بمجرد أنه فصل تعسفي تنطبق عليه المادة ٣٩ من المرسوم بقانون والمادة ٢/٦٩٥ مدني بل يجب أن يقوم الدليل على عدم صحة المبرر الذي استند إليه رب العمل في فسخ العقد وأن يثبت أن الفصل كان تعسفياً ويلتزم من يدعي حصول التعسف بإثباته».

(طعن رقم ٢٠٢ لسنة ٢٤ ق جلسة ١٥/٥/١٩٥٨)

(٢) «وإذ كان الثابت أن الشركة المطعون عليها أنهت عقد العمل بينها وبين الطاعن لما تبين لها من عدم صلاحيته للنهوض بأعباء وظيفته كمفتش إداري وهو «مأخذ مشروع» لإنهاء علاقة العمل القائمة بينهما ولم يقدم الطاعن ما ينفيه ... إلخ».

(طعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٢/٥/١٩٦٥)

(٣) «من سلطة رب العمل التنظيمية - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له، بما يحقق مصلحة الإنتاج، وله أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العامل ذلك، كما أنه إذا استبان لرب العمل عدم كفاية العامل، اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل العقد أو إنهائه، وعلى من يدعي عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد عبء إثباته».

(طعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٥/٤/١٩٧٠)

(٤) «وحيث إن هذا النعي مردود، بأنه لما كان مبرر الفصل من المسائل

الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائق، وكان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض الدعوى تأسيساً على ما استظهره من واقع النزاع من أن الفصل لم يكن بقصد الإساءة إلى الطاعن، فإن ما يثيره في وجه النعي لا يعدو أن يكون جديلاً في تقدير الدليل لا يقبل أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ٤٤ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٠/٥/١٧)

(٥) «وحيث إن هذا النعي صحيح ذلك أنه لما كانت المادة ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل - الذي يحكم واقعة الدعوى تنص بأن «إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة ... بعد تحقيق ظروف الفسخ...» مما مفاده أن على الطرف الذي ينهي العقد أن يفصح عن الأسباب التي أدت به إلى هذا الإنهاء، فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر، ومن ثم فإذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب وإنما يكون على العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بلا مبرر، وكان الثابت بالأوراق أن الطاعنة ذكرت مبررات فصل المطعون عليه وهي إخلاله بواجبات وظيفته واعتياده السكر خلال العمل وأثناء مقابلة العملاء، فإن المطعون عليه إذ ادعى تعسف الطاعنة في فصله يكون هو المكلف بإثبات عدم صحة هذه المبررات. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه للمطعون عليه بالتعويض عن فصله على أن الطاعنة لم تثبت صحة المبررات التي

استخلصها الحكم لفصل المطعون عليه فإنه يكون قد خالف القانون بما
يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ١٩٣٢ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٢/٥/٣)



تطبيقات للإنهاء التعسفي

١٢٥- أولاً: تطبيقات تشريعية:

إذا كان الشارع قد وضع المبدأ العام الذي يقيد حق التعاقد في إنهاء العقد غير محدد المدة بوجوب عدم التعسف في استعماله، فإنه لم يكتف بذلك بل أورد عدة تطبيقات خاصة لهذا المبدأ، مما يغني القاضي حينئذ عن تكليف الإنهاء الحاصل فيها، لأن الشارع اعتبرها بنص صريح أمثلة للإنهاء التعسفي. ونعرض لبعض هذه التطبيقات فيما يلي:

١٢٦- (١) الفصل بسبب وجود ديون على العامل أو حجوز وقعت عليه :

تنص المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدني على أنه «... ويعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير».

وأساس اعتبار هذا الإنهاء تعسفياً، أن المصلحة التي يرمي صاحب العمل إلى تحقيقها من ورائه وهي تجنب مضايقات ومطالبات دائني العامل، الذين يحجزون على مستحقاته تحت يده، هي مصلحة قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع الضرر الكبير الذي يصيب العامل نتيجة فصله، خاصة أن هذه الظروف تدل على ضائقته المالية، فلا يجوز لصاحب العمل مضاعفة ضائقته المالية، بفصله من عمله في هذا الوقت بالذات، حيث يكون أحوج من أي وقت آخر لأجر عمله ليتمكن من الوفاء بديونه وكسب قوته وقوت أسرته.

وقد سبق أن رأينا أن المادة ١٢٠/هـ نصت أيضاً على أنه: «لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية:

(هـ) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل».

١٢٧- (٢) - الفصل التعسفي بطريق غير مباشر:

تنص المادة ٦٩٦ من التقنين المدني على أنه: «يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد، إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد.

ونقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله بغير ما ذنب جناه، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل». فهذه المادة تشير إلى حالة من حالات الفصل التعسفي بالرغم من أن صاحب العمل لم يصدر الأمر إلى العامل مباشرة بترك العمل، بل إن العكس فإن العامل هو الذي يقدم استقالته، ولكن هذه الاستقالة الإرادية تخفي وراءها فصلاً تعسفياً غير مباشر، بسبب صدور أفعال متعنتة من جانب صاحب العمل تتطوي على إساءة معاملته، تدفع العامل إلى الاستقالة للتخلص من هذه المعاملة.

وتنص المادة ٦٩٦ مدني على نوعين من تصرفات صاحب العمل، يترتب عليهما اعتبار ترك العامل لعمله بناء عليها فصلاً تعسفياً وهما:

(أ) المعاملة الجائرة للعامل:

ويقصد بذلك عدم التسوية بين العامل وزملائه، بأن تكون معاملة العامل تقل عن زملائه الآخرين بالرغم من تماثل الاعتبارات المختلفة التي تبني عليها المعاملة، كطبيعة العمل والأقدمية والخبرة والكفاءة^(١)، أو يتخذ صاحب العمل حيال العامل تصرفات ماسة بكرامته^(٢).

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٩٩.

(٢) محمد لبيب شنب ص ٤٠٦.

(ب) - مخالفة شروط العقد:

قد يحاول صاحب العمل إرغام العامل على أن يوقع عقداً جديداً يحوي شروطاً تسلب العامل حقوقه التي التحق بالعمل على أساسها أو لا يقدم إلى العامل ما يلزم لأداء عمله من أدوات ومواد أولية، ومن ثم فإن استقالة العامل لهذا السبب تعتبر فصلاً تعسفياً بطريق غير مباشر من جانب صاحب العمل.

وإن كان الأصل عدم تكليف العامل بعمل آخر يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، إلا أن الفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ مدني أوردت استثناء على هذا الأصل مقتضاه أن نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل.

وبناء على ذلك إذا اقتضت مصلحة العمل نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله، فإن عدم موافقة العامل على ذلك قد تدعو صاحب العمل إلى إنهاء العقد، ولا يكون الإنهاء حينئذ تعسفياً، ولكنه يلتزم في هذه الحالة مهلة الإخطار.

كما رأينا أن نص المادة (٧٦) من قانون العمل تنص على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة، على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتمشى مع التطور التقني في المنشأة، فتكون الفقرة الأخيرة قد أتت بحالة جديدة يجوز فيها لصاحب العمل الخروج على الشروط المتفق عليها وأن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه».

(راجع في التفصيل شرح المادة ٧٦).

٣- رفض إعادة العامل إلى عمله بعد وقفه احتياطياً :

راجع المجلد الثالث شرح المادة (٦٧) من القانون بند (١٦٧).

٤- إنهاء العقد أثناء مرض العامل :

أنظر شرح المادة (١٢٧) من القانون.

ثانياً : تطبيقات قضائية :

١٢٨- (أ) - تطبيقات قضائية لإنهاء التعسفي من جانب صاحب

العمل :

١- خطأ العامل إذا كان تافهاً :

إذا كان الخطأ الذي ارتكبه العامل تافهاً فإنه لا ينهض مبرراً لفصله ويكون إنهاء العقد بسببه إنهاء تعسفياً.

ومثال ذلك ما يأتي :

- تأخر العامل عن الحضور في مواعيد العمل الرسمية في فترات متباعدة.

(القاهرة الابتدائية - ٢٠/٣/١٩٥٦ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٦٢٣)

- رفع العامل صوته عند مخاطبة رئيسه مما خلق جواً بالغ السوء أمام باقي العاملين.

(استئناف القاهرة ٥/٧/١٩٥٧ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٥٧٨ وما بعدها).

- رفض العامل التوقيع على عقوبة الإنذار المبلغة له.
(شئون العمال الجزئية بالقاهرة في ١٩٥٤/٤/٥ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٢٤٦ وما بعدها).
- مخالفة العامل التعليمات الواردة في منشور لصاحب العمل.
(شئون العمال الجزئية بالإسكندرية في ١٩٥٧/١٠/٨ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٦٢١).
- أما إذا كان خطأ العامل جسيماً، أو كان خطأ العامل متكرراً، فإنه ينهض مبرراً لفصل العامل، ولا يمكن الاعتراض على فصل العامل في حالة الخطأ المتكرر بقاعدة عدم تعدد العقوبة ذلك أن الفصل يرجع إلى تعدد الأخطاء وهو أمر يختلف عن كل خطأ على حدة.
- ومثل ذلك كثرة غياب العامل دون إذن أو كثرة تأخره عن المواعيد.
(القاهرة الابتدائية في ١٩٥٥/١١/١٢ - مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٥٨٨ -
القاهرة الابتدائية في ١٩٥٧/٥/٢٠ المرجع السابق ص ٦٣٧ وما بعدها).
- ٢- سوء سلوك العامل غير الفاحش:**
- مجرد كون العامل سيء السلوك لا ينهض مبرراً كافياً لإنهاء عقد العمل. فالمشادة التي تحصل بين العمال لا تبرر الفصل.
- (شئون عمال القاهرة الجزئية في ١٩٦٣/٤/٢٧ موسوعة الهواري جـ ٢ ص ٥٦٦).
- أما إذا كان سوء سلوك العامل فاحشاً، فإنه يعتبر مبرراً كافياً مشروعاً للإنهاء، بشرط أن يكون متعلقاً بالعمل أو بصاحب العمل، ومثال ذلك: مشاغبة العامل وسبه لرب العمل أو استهزائه به، واعتداء العامل (البواب) على أبناء السكان أو سوء معاملته لعملاء المنشأة.

(الجيزة الابتدائية في ١٩٥٥/٤/٢١ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٥٦٦،

١٩٥٥/٥/٤ المرجع السابق ص ٥٩٨ وما بعدها - القاهرة الجزئية

في ١٩٦٢/٢/٦).

أما سلوك العامل خارج العمل وفي غير أوقاته، فلا يكفي لتبرير إنهاء عقده مهما كان فاحشاً، إلا إذا كان له أثر على عمله، كأن يكون عمله يتصل بالعملاء أو يتطلب درجة مرتفعة من الأخلاقيات، وتطبيقاً لذلك قضى بأن جمع خادم الكنيسة المسيحي بين زوجتين في نفس الوقت يعتبر مبرراً مشروعاً لإنهاء عقده.

(٣) فصل رب العمل للعامل قبل انتقال المنشأة إلى الغير حتى لا يستمر العقد مع المالك الجديد للمنشأة.

(تحكيم القاهرة في ١٩٥٧/١٢/٣١).

(٤) فصل رب العمل للعامل بسبب أدائه شهادة ضده في إحدى القضايا.

(القاهرة الجزئية في ١٩٦٠/٢/١٠)

(٥) فصل رب العمل للعامل بسبب مطالبته للعمال بالتوقيع على شكوى أراد أن يتقدم بها إلى وزارة الشئون الاجتماعية للمطالبة بحقوق رأي هو بحسب اعتقاده أو تقديره أنها مستحقة لعمال شركته وذلك على أثر انتخاب العامل عضواً باللجنة النقابية.

(القاهرة الجزئية للعمال في ١٩٦٠/١/٢٧)

(٦) فصل رب العمل للعامل بسبب رفضه العمل ساعات إضافية.

(العمال الجزئية بالإسكندرية في ١٩٥٧/١٠/١)

(٧) فصل رب العمل للعامل بسبب عقيدته الدينية أو مذهبه السياسي.

(القاهرة الابتدائية ١٩٦٠/٣/٢٥) - أو بسبب نشاطه النقابي (الجيزة

الابتدائية في ١٩٥٤/١٠/١٧).

١٢٩- (ب) - تطبيقات قضائية للإنهاء غير التعسفي من جانب صاحب

العمل:

١- إغلاق المنشأة:

إذا قرر صاحب العمل إغلاق منشأته واعتزال النشاط الذي يباشره نهائياً، كان فصله للعمال الذين يشتغلون بها غير تعسفي طالما أن سبب الفصل غير راجع إلى الرغبة في الانتقام من عماله وتثريدهم، ومثل ذلك أن يمرض صاحب العمل أو يبلغ من السن أرذله أو تكسد تجارته أو صناعته، ولو كان ذلك راجعاً إلى خطئه.

وتقدير مبرر الغلق من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاؤه على استخلاص سائق، ولا يجوز المجادلة فيه أمام محكمة النقض.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(أ) «وحيث إن هذا النعي مردود بأن الحكم المطعون فيه استند في قضاؤه برفض دعوى الطاعنين بالتعويض عن فصلهم من عملهم إلى ما استظهره من واقع النزاع المعروف من أن الفصل لم يكن بقصد الإساءة إليهم، وأنه كان مبرراً بما صادف المعهد من صعوبات مالية قد اعترضت سبيل إدارته مما اضطر المركز الرئيسي الذي يتبعه المعهد في خارج البلاد إلى التقرير بغلقه نظراً لتعذر تمويله والإنفاق عليه في مصر، وإلى أن الطاعنين لم يقوموا بالتدليل على بطلان المبررات التي اقتضت غلق المعهد ولذا كان القرار الصادر بهذا الشأن لا يتسم بالتعسف في استعمال الحق الموجب للتعويض. ولما كان تقدير مبرر الغلق وما استتبعه من إنهاء عقود الطاعنين هو من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع

متى قام قضاؤه على استخلاص سائغ، ولا تجوز المجادلة فيه أمام محكمة النقض فإن النعي بهذا السبب يكون على غير أساس».

(طعن رقم ٣٢٥ لسنة ٣٨ ق - جلسة ١٩٧٤/٥/٢٥)

(ب) «وحيث إن هذا النعي مردود، بأنه لما كان مبرر الغلق من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاؤه على استخلاص سائغ. وكان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض الدعوى تأسيساً على ما استظهره من واقع النزاع من أن الفصل لم يكن بقصد الإساءة إلى الطاعن، فإن ما يثيره في وجه النعي لا يعدو أن يكون جديلاً في تقدير الدليل لا يقبل أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ٤٤ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٠/٥/١٧)

٢- تنظيم صاحب العمل لمنشأته :

لصاحب العمل السلطة في تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وأن أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه، فإذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود عماله، أو إلغاء بعض الوظائف بالمنشأة أو إدماج وظيفة في أخرى كان إنهاءه لعقود العمال الذين استغنى عنهم غير مشوب بالتعسف^(١).

(١) وإذا رأى صاحب العمل أن تنظيم منشأته يقتضي الاستغناء عن بعض عماله، فقد ذهب بعض الأحكام إلى أن لرب العمل الحرية في اختيار من يرى إنهاء عقده دون أن يتقيد في ذلك بأي قيد (الإسكندرية الابتدائية في ١٩٥٤/٤/٣ - ١٩٥٧/١٢/٢٩).

وذهبت - بحق - أحكام أخرى إلى أن العدل يقتضي أن ينهي عقود أحدث عماله

والخسارة المطردة التي تقع في أحد فروع المنشأة تعتبر مبرراً كافياً لإغلاقه وإنهاء عقود عماله، ولو كانت الفروع الأخرى تحقق أرباحاً مادامت هذه الفروع ليست في حاجة إلى عمال. وسلطة رب العمل في ذلك تقديرية، وتقتصر رقابة القاضي على التحقق من جدية المبررات التي دعت صاحب العمل إلى ذلك.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(أ) «ولما كان لصاحب العمل قانوناً السلطة في تنظيم منشأته باعتباره أنه هو المالك لها والمسئول عنها وعن إدارتها ولا معقب على تقديره إذا رأى لأزمة اقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك أن تنزل به تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته بما يجعل له الحرية - تبعاً لذلك - في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة، وكان البين من الحكم الابتدائي المؤيد لأسبابه بالحكم المطعون فيه إذ بنى على نظر خاطئ مخالف لما سبق مؤداه أنه لم يكن في إعادة تنظيم الشركة الطاعنة لمنشأتها ما يحتم طرد المطعون عليه من عمله فجادل الحكم بذلك الطاعنة في الوسائل التي تتخذها لإعادة تنظيم عملها توقياً لما يتهدها من خطر وهو أمر غير جائز له قانوناً - على ما سبق بيانه - وكان الحكم فيما انساق إليه من هذا الخطأ قد حجب نفسه عن البحث فيما دفع به المطعون عليه دعوى الشركة الطاعنة من عدم صحة ما أسست عليه قرارها في إعادة تنظيم أعمالها، وإنما بنى قضاءه على افتراض صحة ما تدعيه الشركة في هذا الخصوص ولا يعتبر ذلك من الحكم تسليمياً منه بصحة هذا الادعاء أو نفيه ... إلخ».

(طعن رقم ٨٣ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٧/١٢/١٩٥٩)

(ب) «من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه، بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه

وصف التعسف وسلطته في ذلك تقديرية لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه - وإذ كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الشركة تمسكت في دفاعها بأن الظروف المالية وانخفاض العمل أدى بها إلى إغلاق قسم الخراطة والاصلاحات العامة الذي كان المطعون عليه يعمل فيه والتالي إلى إلغاء وظيفته والاستغناء عنه، ورد الحكم المطعون فيه بأن «انخفاض العمل بقسم من أقسام الشركة لا يبرر فصل العامل» وهو نظر تحجب به الحكم عن مواجهة دفاع الشركة وتحقيقه واستظهار حكم القانون فيه بينما هو دفاع جوهري من شأنه لو صح أن يتغير وجه الرأي في الدعوى، فإنه يتعين نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي الأسباب».

(طعن رقم ١٢٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٤/٦)

(ج) «من سلطة رب 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، بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف، وسلطته في ذلك تقديرية لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه - وإذ كان ذلك وكان الثابت من الأوراق أن الطاعنة تمسكت في دفاعها بأنها كانت في حاجة لإعادة تنظيم رئاسة التحرير ورأت ضرورة استبدال رئيس تحرير واحد برئيس التحرير السابقين، وجرى الحكم المطعون فيه على أن اختيار رئيس جديد بدلاً من الرئيسين السابقين لا يعتبر مبرراً معقولاً أو مشروعاً لإنهاء عقد المطعون عليه ورتب على ذلك الحكم له بالتعويض، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه في هذا الخصوص».

(طعن رقم ٣٧٨ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٧/٢/١٥)

(د) «من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف، وسلطته في ذلك تقديرية لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه، وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفصول بعمل آخر».

(طعن رقم ٣٦٠ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٧/٢/٢٢)

٣- إنهاء العقد لعدم كفاية العامل:

يدخل في سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج. فإن تبين لصاحب العمل عدم كفاية العامل في تنفيذ العمل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة ولو ظهرت بعد انقضاء فترة الاختبار التي اقترن بها عقده، كقلة مبيعات مدير التوكيل أو ضعف حصيلة الجواب أو ضالة حصيلة الجواب أو ضالة إنتاج مندوب التأمين أو انخفاض رقم أعمال الممثل التجاري أو ضعف نشاطه أو عجز العامل عن إدارة ما عهد به إليه، كان ذلك مبرراً مشروعاً لإنهاء عقده.

وتقدير كفاية العامل أو صلاحيته للعمل، متروك لصاحب العمل دون رقيب فهو الحكم الوحيد فيما إذا كان العامل يؤدي على نحو يرضيه العمل الذي عهد إليه به وليس مكلفاً بإثبات عدم كفاية العامل المهنية.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«يدخل في سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج بحيث إذا استبان عدم كفايته اعتبر ذلك «مأخذاً مشروعاً» لتعديل شروط عقد العمل أو إنهاء العقد عبء إثباته».

(طعن رقم ٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٢/٥/١٩٦٥)

٤- الريبة وعدم الثقة في تصرفات العامل :

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إذا ساورته الريبة في تصرفات العامل واهتزت ثقته فيه، بسبب أفعال بدرت منه، ولو كانت السلطة المختصة لم تأمر بتقديره إلى المحاكمة عنها أو قدم للمحاكمة وقضى ببراءته منها.

وقد قضت محكمة النقض بأن :

لما كان البين من الأوراق أن الطاعنة أصدرت قرارها بفصل المطعون ضده لإخلال بالالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل بأن وجدت عجزاً بعهدته بفرع جملة إمبابة بالجرد الحاصل بتاريخ ١٤/١١/١٩٩٨ مقدار ١٨٠١٦٦٠ جنيه علاوة على مخالفته تعليمات المنشور الدوري رقم ٥ لسنة ١٩٩٧ وذلك بصرف بضاعة لتجار الائتمان زيادة عن الائتمان المتعاقد عليه بلغت قيمتها مبلغ ٥٨٢٣٦٤.٧٥٠ جنيه لم يتم سداؤه وأن المطعون ضده أقر بصحة ما نسب إليه مما أدى إلى الريبة في أمانته وفقد الثقة فيه، وكانت الثقة في العامل غير قابلة للتجزئة فإذا ما فقد صاحب العمل الثقة في العامل في إحدى الوظائف، فإنه يفقدها في أي وظيفة أخرى مما يسوغ معه للطاعنة فصل المطعون ضده بالاستناد إلى نص الفقرة الخامسة من المادة ٦١ من قانون العمل سالف الذكر، وإذ انتهى الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إلى أن فصل المطعون ضده جاء مشوباً بالتعسف بمقولة أنه كان يتعين على الطاعنة وقفه عن

العمل لحين تحديد موقفه من البلاغ الذي قدمته الطاعنة لنيابة الأموال العامة إعمالاً لنص المادة ٦٧ من قانون العمل والمادتين ٩٧ و ٩٨ من لائحة الشركة، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

(طعن رقم ١٨١٨ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٠٠٥/٤/١٧)

(راجع أحكام النقض المنشور بالجزء الثالث ببند ١٦٧).

٥- فصل العامل الأجنبي لصدور تشريعات يحدد عدد العاملين من الأجانب في المنشأة:

إذا صدر تشريع يحدد نسبة معينة للعاملين الأجانب بالمنشأة، فإن فصل رب العمال للعمال الأجانب الزائدين على هذه النسبة انصياً لحكم هذا التشريع يضحى فصلاً بمبرر مشروع.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«بالرجوع إلى القانون رقم ٢٦ سنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة يبين أنه نص في الفقرة الأولى من المادة ٩٣ منه على أنه «يجب 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 حكم هذه الفقرة على شركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأس مالها عن خمسين ألف جنيه». مفاد ذلك أنه في سبيل تحقيق الغرض الذي توخاه المشرع يكون للشركات المشار إليها أن تعين مستخدمين جدداً من المصريين أو أن تفصل من موظفيها الأجانب ما يحقق النسبة المقررة في القانون وهو ما لا

يجوز معه القول بأن الفصل في هذه الحالة يكون بغير مبرر وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه في هذا الخصوص».

(طعن رقم ٢٣٥ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٣/١٢/٢٥)

٦- فصل إدارة مستشفى رئيسة الممرضات بها إذا رأت أن مبيتها خارج المستشفى يؤثر على حسن سير العمل. ولم تمتثل للمبيت بالمستشفى؛ وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«وحيث إن النعي مردود في جملته بما أورده الحكم المطعون فيه من أنه: «بفرض أن المستأنف عليها (رئيسة الممرضات) لم تقم ببعض التزاماتها كالمبيت بالمستشفى فإن ذلك لا يمكن القول معه بأن فيه إخلالاً بالتزاماتها الجوهرية التي تنطبق على الفقرة السادسة من المادة ٤٠ وذلك لثبوت علم إدارة المستشفى بمبيتها في دارها بعد زواجها وتخييرها بين المبيت بالمستشفى كحالتها الأولى أو إنهاء عقدها وآية ذلك الشهادة التي أصدرتها إدارة المستشفى لها في ١٤/٣/١٩٥٧ تتضمن الثناء عليها حتى يتيسر لها سبيل الالتحاق بعمل آخر فإذا ما استمرت على النحو الذي سلكته في مبيتها في الخارج ورأت إدارة المستشفى أن في ذلك ما يؤثر على حسن سير العمل فمن حق المستشفى أن تنتهى عقد عملها غير محدد المدة بالتطبيق لأحكام المادة ٣٦ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذي يحكم هذا النزاع لتوافر المبرر ولا يكون للمستأنف عليها من حق قبل المستشفى سوى مهلة الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة أما عن طلب التعويض فلا محل له طالما كان إنهاء العقد له ما يبرره» وهذا الذي أورده الحكم لا قصور فيه ولا ينطوي على تناقض أو خطأ في الإسناد لأن فصل العامل لإخلاله بالتزاماته الجوهرية يختلف في مناطه وفي نطاقه عن مبررات الفصل الأخرى ولا يتعارض معها، وقد أتخذ الحكم من مبيت الطاعنة خارج المستشفى مبرراً لفصلها».

(طعن رقم ٢١٥ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٣/٢٤)

٧- إنهاء خدمة العامل الأجنبي لانتهاؤه ترخيص العمل الممنوح له لا

يعد فصلاً تعسفياً :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«إذ كان الثابت في الدعوى أن المطعون ضدها أجنبية - سودانية الجنسية - وأنها كانت تعمل لدي الطاعنة في مهنة عاملة تغليف إلى أن أصدرت قرارها بإنهاء خدمتها لانتهاؤ ترخيص العمل الممنوح لها إعمالاً لنص المادة ٢٧ السالفة الذكر والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن، فإن هذا الإنهاء يكون مبرراً، وإذ لم يلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر إنهاء عقد عمل المطعون ضدها مشوباً بالتعسف بمقولة أن عدم تجديدها لترخيص العمل الخاص بها كان بسبب امتناع الطاعنة عن إعطائها الأوراق التي تبين موافقتها على هذا التجديد ورتب على ذلك إلزامها بالتعويض المقضي به، بالرغم من أن امتناع الطاعنة عن إعطاء المطعون ضدها خطاباً بالموافقة على التجديد مؤداه عدم احتياجها الفعلي لها، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ١٠٨٠ لسنة ٧٤ ق جلسة ٢٠٠٥/٦/٥)

جزاء الإنهاء التعسفي للعقد :

١٣٠- حق المتعاقد المضروب في التعويض :

إذا أنهى أحد المتعاقدين العقد غير محدد المدة إنهاء تعسفياً، فإن هذا الإنهاء ينتج أثره فيقضي على الرابطة العقدية، وذلك سواء كان المنهي هو العامل أو رب العمل.

وينحصر حق المتعاقد المضروب في المطالبة بالتعويض النقدي دون التعويض العيني، فلا يجوز للعامل المفصول مثلاً المطالبة بإعادته إلى عمله إلا إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابي (م ٦٦ من قانون العمل)، إذ يجب على المحكمة في هذه الحالة أن تقضي بإعادته إلى عمله خروجاً على القاعدة العامة

الخاصة بالتعويض عن الفصل التعسفي والتي تقضي بجعل التعويض نقدياً فقط.
(راجع أيضاً شرح المادة ٦٧، ٧١).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «الأصل وطبقاً لأحكام المواد ٦٩٤ من القانون المدني و٧٢، ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن لرب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تقتضي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يرتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض، وكان المشرع استثناء من هذا الأصل أجاز إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء رب العمل للعقد وذلك في حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه وهي إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون، لما كان ذلك وكان إنهاء خدمة المطعون ضده الأول بمقتضى قرار الشركة الطاعنة لا يدخل في نطاق ذلك الاستثناء فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلغاء هذا القرار يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه بغير حاجة لبحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٧١٥ لسنة ٤١ ق جلسة ٢٢ يناير سنة ١٩٧٧)

(٢) «الأصل وطبقاً لأحكام المواد ٦٩٤ من القانون المدني و٧٢ و٧٤ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن لرب العمل إنهاء العقد الغير المحدد المدة بإرادته المنفردة، وأن هذا الإنهاء تقتضي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يرتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض، وكان المشرع استثناء من هذا الأصل أجاز إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء رب العمل للعقد وذلك في حالة

واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه وهي إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض دعوى الطاعن بطلب وقف قرار فصله تأسيساً على إنهاء عقد العمل تعسفياً أو بلا مبرر ولا يجوز معه إعادة العامل المفصول إلى عمله ويقتصر الأمر في تلك الحالة على التعويض النقدي ولا يجوز الإعادة إلا في حالة فصل العامل لأسباب نقابية إلخ».

(طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩ يناير سنة ١٩٨٠)

(٣) «المستقر في قضاء هذه المحكمة أن الأصل طبقاً لأحكام المواد ٦٩٤ من القانون المدني و ٧٢ و ٧٤ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تنقضي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يرتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض، وكان المشرع استثناء من هذا الأصل أجاز إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل للعقد، وذلك في حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه، وهي إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون، لما كان ذلك، وكان إنهاء خدمة المطعون ضدهم بمقتضى قرار الشركة الطاعنة لا يدخل في نطاق ذلك الاستثناء، فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلغاء هذا القرار يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه دون ما حاجة لبحث باقي وجوه الطعن».

(طعن رقم ١٣٠١ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩/١٢/١٩٨٢)

(٤) «متى كان الأصل وفقاً لما نص عليه المادتان ٦٩٤ و ٦٩٥ من القانون

المدني والمادة ٧٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، الذي يحكم واقعة الدعوى - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تنقضي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يرتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض، وكان المشرع استثناء من هذا الأصل أجاز إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل للعقد وذلك في حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليها وهي إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من القانون المذكور».

(طعن رقم ٢٤٧٥ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٣/٦/٢٠)

(٥) «المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة وأن هذا الإنهاء تنقضي به الرابطة التعاقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يرتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض، ولم يجز المشرع إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل للعقد إلا في حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهي إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٣٣١ من هذا القانون».

(طعن رقم ١١٥٧ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٤/٤/٢٢)

(٦) «المقرر في ظل العمل بقانون العمل الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه في حالة إنهاء صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة تنتهي الرابطة العقدية من تاريخ هذا الإنهاء، ويكون للعامل الذي أصابه ضرر من إنهاء العقد الحق في التعويض أو طلب إعادته إلى عمله إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي».

(طعن رقم ١١٦٢٢ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٧/١/١٩)

(٧) «وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة وأن هذا الإنهاء تنتضي به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يرتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض ولم يجرز المشرع إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل للعقد إلا في حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهي ما إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون، وكان نص المادة ٤٨ من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية الذي حل محل الباب الرابع من قانون العمل وتضمنت نصوصه تنظيم الحماية القانونية للنقابيين من أنه «لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل في المنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة المختصة ... ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أي من الفئرتين السابقتين) وقصد المشرع من تقرير هذه الحماية تمكين أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية من مباشرة نشاطهم في حرية لا يقيدها ما يتعرضون له من اضطهاد أو تعسف من جانب جهات عملهم ونص على بطلان أي قرار يصدر من جهة العمل بالمخالفة لهذه الأحكام، فضلاً عن الجزاء الجنائي الذي يتعرض له صاحب العمل المخالف وهو الجزاء المنصوص عليه في المادة ٧٤ من القانون ٣٥ لسنة ٧٦، غير أن بطلان قرار الفصل الصادر من صاحب العمل بالمخالفة للأحكام السابقة لا يحول دون قيامه بإنهاء عقد لعمل إذا ما وجد لديه سبب مشروع يبرر هذا الإنهاء إذ أن بطلان قرار الفصل لمخالفته الأحكام

الخاصة بالتأديب لا يمنع من فسخ عقد العمل وفصل العامل لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومنها عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل، ولا يستثنى من ذلك الإحالة ما إذا كان الفصل لأسباب نقابية فعندئذ يجوز للقضاء أن يعيد العامل المفصول إلى عمله، لما كان ذلك وكان تقدير مبرر فصل العامل مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ، وكان الحكم المطعون فيه قد أسس قضاءه بتأييد الحكم المستأنف بفصل الطاعن على أن فصله لا صلة له بنشاطه النقابي ونفى عنه وصف التعسف بما أورده في مدوناته (ولما كان البين من أوراق الدعوى أن المستأنف عليها قامت بفصل المستأنف من عمله بسبب ما وقع منه من تطاول على أحد زملائه بألفاظ نابية تأذت منها مسامع رواد السينما وأثارت غضبهم الأمر الذي يعتبر إخلالاً منه بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد عمله ويجيز فصله طبقاً لنص المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهو سبب لا صلة له بنشاطه النقابي، فإن عقد عمله يكون قد انتهى بهذا الفصل ومنذ صدوره وتكون دعواه مفتقرة إلى سندها القانوني) وكان ما أورده الحكم كافياً وله أصله الثابت في الأوراق فإن النعي عليه يكون على غير أساس».

(طعن رقم ١٩٠٦ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٧/٢/١٦ - غير منشور)

(٨) «المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأنه بهذا الإنهاء تنتهي الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض إلا في حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهي ما إذا كان الفصل بسبب النشاط

النقابي المكون للجريمة المنصوص عليها في المادة ٢٣١ من هذا القانون».

(طعن رقم ٧٧٠ لسنة ٧٥ ق جلسة ١٩٨٨/١/٢٥)

(٩) «إنهاء صاحب العمل لعقد العمل بإرادته منفردة. أثره. انقضاء الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف».

(طعن رقم ٣٤٧ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٨/٣/٢٦)

١٣١- استقلال التعويض المستحق عن تعويض مهلة الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة :

التعويض المستحق للطرف المضرور عن الإنهاء التعسفي مستقل عن التعويض الذي يستحقه المتعاقد بسبب عدم احترام مهلة الإخطار، بحيث إنه إذا كان من أنهى العقد لم يقتصر على التعسف في الإنهاء بل قام بالإنهاء دون إخطار سابق في المواعيد التي حددها القانون فإنه يلتزم بتعويضين: تعويض عن التعسف في الإنهاء وتعويض عن مهلة الإخطار.

وقد يستحق الطرف المضرور تعويضاً عن التعسف فقط، إذا كان الطرف الآخر قد أخطره بالإنهاء مراعيًا مهلة الإخطار، ولكن الإنهاء كان تعسفياً، كما يستحق الطرف غير المنهي للعقد تعويضاً عن عدم مراعاة مهلة الإخطار فقط إذا كان الطرف المنهي قد أنهى العقد فوراً دون إخطار سابق، ولكن كان لديه ما يبرر الإنهاء.

في هذا قضت محكمة النقض بتاريخ ١٦/١٠/١٩٥٨ في الطعن رقم ٢١٠ لسنة ٢٤ ق بأن :

«ولما كان حق المكافأة وحق التعويض حقين مختلفين في أساسهما وطبيعتهما، فمكافأة العامل عن مدة خدمته التزام مصدره المباشر القانون وسببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة للعقد الذي تم بينهما، فهي بهذا

تعتبر نوعاً من الأجر الإضافي أوجب القانون دفعه عند إنهاء العقد بغير خطأ أو تقصير من جانبه فلا يجوز حرمانه من هذه المكافأة إلا في الأحوال المقررة قانوناً - أما التعويض فهو مقابل الضرر الذي يصيب العامل جزاء فصله بغير مبرر، فمناطه سوء استعمال الحق وترتب الضرر يدور معها وجوداً وعدماً. لما كان ذلك، فإن الحكم المطعون فيه إذ أعمل حكم المادة ٦٩٦ من القانون المدني الذي يقضي بالتعويض عن الفصل التعسفي يكون قد أخطأ في تطبيق القانون على الوقائع الثابتة في الدعوى، وخالف القانون فيما أنزله من حكم على تلك الوقائع مما يتعين معه نقضه».

١٣٢- طبيعة المسؤولية المترتبة على الفصل التعسفي:

ذهب رأي إلى أن المسؤولية المترتبة على التعسف هي دائماً مسؤولية تقصيرية، ولو كان محل التعسف حقاً عقدياً، ويصدق ذلك على حالة التعسف في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة^(١).

وقد أضاف بعض أنصار هذا الرأي تأييداً له، أن المسؤولية العقدية لا تتحقق إلا إذا ظل العقد قائماً، أما بعد انقضاء العقد بإنهائه من قبل أحد العاقدين، فلن يوجد عقد تتبني على أساسه المسؤولية العقدية، فالتعويض عن إبطال العقد أو بطلانه يتأسس دائماً على المسؤولية التقصيرية، وفضلاً عن ذلك فإن المسؤولية العقدية تفترض إخلالاً بالتزام مستمد من العقد، أما حسن النية في تنفيذ العقد فليس التزاماً قائماً بذاته، وإنما يمثل مبدأ عاماً يسود تنفيذ الالتزامات العقدية^(٢).

(١) الدكتور عبد الرازق السنهوري الوسيط ج ١ الطبعة الثانية ص ٩٥٥ وما بعدها -

فتحي عبد الصبور ص ٤١٦ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٣١١.

(٢) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٣١١.

بينما ذهب رأي آخر إلى أن هذه المسؤولية هي مسؤولية عقدية على أساس أن القاعدة العامة في العقود هي وجوب تنفيذها بحسن نية، وأن مسؤولية الإخلال بمراعاة حسن النية في تنفيذ العقود هي مسؤولية عقدية، وإنهاء عقد العمل إنهاء تعسفياً يعتبر إخلالاً بما يجب على المتعاقد من الالتزام بحسن النية في تنفيذ العقد، فتكون المسؤولية المترتبة عليه مسؤولية عقدية^(١).

إلا أنه إذا اشترك مع المتعاقد الذي أنهى العقد إنهاء تعسفياً، شخص من الغير، كصديق لصاحب العمل ففي هذه الحالة يكون هذا الشريك مسؤولاً عن تعويض الأضرار الناشئة عن الإنهاء التعسفي، وبديهي أن مسؤوليته لن تكن إلا تقصيرية، إذ لا عقد يربطه بالمضرور^(٢).

وبالرأي الأخير أخذت محكمة النقض إذ جرى قضاؤها على أن :

(١) «... ودعوى التعويض عن الفصل التعسفي تخضع للمادة ٦٩٨ من القانون المدني باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل إلخ».

(طعن رقم ٣٦١ لسنة ٣٢ ق جلسة أول مارس ١٩٦٧)

(٢) «سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم وفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه 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 ودعاوى التعويض عن الفصل التعسفي باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل».

(طعن رقم ٢٣٨ لسنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/٦/٧)

(١) إسماعيل غانم ص ٥٢٧ - محمد لبيب شنب ص ٤٢٤ - محمد عمران ص ٣٦٧.

(٢) محمد لبيب شنب ص ٤٢٥.

(٣) «المادة ٦٩٨ من القانون المدني تنص على أن «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد، إلا فيما يتعلق 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» وهذا التقادم - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يسري على دعاوى التعويض عن الفصل باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل».

(طعن رقم ٣٩٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٤/٨)

(٤) «وحيث إن هذا النعي مردود، ذلك أنه لئن كان الأجر ومكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - جميعها طلبات ناشئة عن سبب قانوني واحد هو عقد العمل، فإن طلب التعويض عن الاتهام الكيدي إنما يستند إلى سبب مغاير هو العمل غير المشروع، فتقدر قيمة الدعوى به وفقاً للمادة ٣٨ من قانون المرافعات باعتبار قيمته وحده إلخ».

(طعن رقم ٩١٢ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٧٩/١١/٢٥)

١٣٣- آثار اعتبار المسؤولية المترتبة على الإنهاء التعسفي مسؤولية

عقدية:

يترتب على اعتبار المسؤولية المترتبة على الإنهاء التعسفي مسؤولية عقدية عدة آثار منها:

(١) خضوع دعوى التعويض عن الفصل التعسفي للتقادم الحولي المنصوص عليه بالمادة ٣٧٨ مدني وعدم خضوعها للتقادم الثلاثي المنصوص عليه بالمادة ١٧٢ مدني الذي يسري على دعوى التعويض الناشئة عن العمل

غير المشروع.

(٢) أن التعويض عن الفصل التعسفي يكون عن الضرر المتوقع وقت التعاقد وليس عن الضرر المتوقع وغير المتوقع كما هو الشأن في التعويض الذي يستند إلى المسؤولية التقصيرية، إلا إذا كان الطرف المنهي قد ارتكب غشاً أو خطأ جسيماً (م ٢/٢٢١ مدني).

(٣) أن التضامن في المسؤولية عن الفصل التعسفي لا يكون إلا باتفاق الطرفين أو بنص في القانون، على خلاف الحال في المسؤولية التقصيرية الذي يكون هذا التضامن مفروضاً فيها عملاً بالمادة ١٦٩ مدني.

١٣٤- شروط استحقاق التعويض عن الفصل التعسفي :

يشترط لاستحقاق التعويض عن الفصل التعسفي توافر أركان المسؤولية العقدية: من خطأ وضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر.

وركن الخطأ يتمثل في الإنهاء التعسفي للعقد، وركن الضرر يستوجب أن يكون قد لحق الطرف الآخر ضرر من إنهاء العقد، سواء كان ضرراً مادياً أو أدبياً (م ١/٢٢٢ مدني) والضرر الذي يجب تعويضه هو الضرر الذي يكون نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوقاه ببذل جهد معقول، ولا يلزم الطرف المنهي الذي لم يرتكب غشاً أو خطأ جسيماً إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكنه توقعه عادة وقت التعاقد (م ٢٢١ مدني)^(١).

(١) تنص المادة المذكورة على أنه «إذا لم يكن التعويض مقدراً في العقد أو بنص في القانون فالقاضي هو الذي يقدره. ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو للتأخر في الوفاء به ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن

فإذا ما أثبت المضرور الضرر الذي لحق به من جراء الخطأ كان مفروضاً قيام علاقة السببية بين الخطأ والضرر.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أنه يبين من الصورة الرسمية لمذكرة الطاعنة المقدمة لمحكمة الاستئناف أنها تمسكت فيها بانتفاء الضرر عن المطعون عليه لالتحاقه عند تركه خدمتها بخدمة شركة أخرى بمرتب شهري يزيد خمسة جنيهاً عما كان يتقاضاه منها، وأبدت استعدادها لإثبات هذه الواقعة بالبينة ولم ترد محكمة الموضوع على هذا الدفاع ولم تبين وجه الضرر الذي أصاب المطعون عليه من تركه خدمة الطاعنة مكتفية في هذا الشأن بقولها «إن المدعي عليها (الطاعنة) قد أخطأت بامتناعها عن دفع مرتب المدعي، وأنها اضطرت به بذلك إلى ترك العمل فأصابه ضرر من جراء ذلك». ولما كان ذلك، وكان الضرر من أركان المسؤولية وثبوته شرطاً لازماً لقيامها والحكم بالتعويض نتيجة لذلك، وكانت الطاعنة قد تمسكت في دفاعها بأن المطعون عليه لم يلحقه أي ضرر كما تقدم، فإن الحكم المطعون فيه وقد التفت عن هذا الدفاع ولم يعن بتمحيصه أو الرد عليه - مع أنه دفاع جوهري يحتمل فيما لو ثبت أن يتغير معه وجه الرأي - يكون مشوباً بقصور يبطله ويتعين نقضه في هذا الخصوص».

(طعن رقم ١٤٤ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٢/٥/٣٠)

يتوقاه ببذل جهد معقول. ومع ذلك إذا كان الالتزام مصدره العقد فلا يلتزم المدين الذي لم يرتكب غشاً أو خطأ جسيماً إلا بتعويض الضرر الذي كان يمكنه توقعه عادة وقت التعاقد».

(٢) «للعامل الحق في تعويض ما أصابه من ضرر مادي مباشر بسبب إنهاء عقده بغير مبرر مشروع، وإذ كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن طلب الحكم له بمبلغ ٤٥٨ ج و ٢٨٠م تعويضاً عن الضرر الذي أصابه بسبب الفسخ في وقت غير لائق وهو مرتب المدة من تاريخ فصله في أبريل سنة ١٩٤٦، ورفض الحكم المطعون فيه الحكم له به مستنداً في ذلك إلى ما جاء في الحكم الابتدائي من أن «المدعي لم يصب بأضرار من وراء الفصل فقد أقر بأنه عين رئيساً لقسم قضايا الحراسة بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٦ براتب شهري قدره ١٠٠ جنيه وهو يربو على راتبه بالبنك ولم يمض على قرار الفصل غير خمسة شهور وبات التعويض قاصراً على الأضرار الأدبية» وهي تقارير غير سائغة رتب عليها قضاءه برفض هذا الطلب فإنه يكون قاصراً بما يوجب نقضه في هذا الخصوص».

(طعن رقم ١٤٣ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٧/٣/١٥)

(٣) «وحيث إن هذا النعي على غير أساس، ذلك أن الحكم المطعون فيه، وقد أقام قضاءه برفض دعوى التعويض على توافر مبرر إنهاء العقد لدى المطعون عليها، وعلى ما سلف بيانه في الرد على السبب الأول، فذلك حسبه، إذا لم يكن عليه بعد ذلك أن يتقصى وقوع ضرر للطاعن، أو أن يلتفت لما ساقه من أسانيد لإثبات هذا الضرر».

(طعن رقم ٤٩٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٧١/٤/١٤)

(٤) «وحيث إن ما تتعاه الطاعنة بالسبب الثالث على الحكم المطعون فيه القصور في التسبيب، ذلك أنه لم يرد على الدفاع الجوهري الذي أبدته أمام محكمة الموضوع وذهبت فيه إلى أن ضرراً لم يلحق المطعون ضده بسبب إنهاء خدمته لديها إذ كان يتكسب من مزاولته المحاماة.

وحيث إن هذا النعي صحيح، ذلك لأنه لما كان الثابت من صحيفة استئناف

الطاعنة ومن مذكرة دفاعها بجلسة ١٩٧٩/٩/٣٠ - اللتين قدمت صورتيهما الرسميتين رفق صحيفة الطعن - أنها نسبت إلى المطعون ضده اتخاذه مكتباً للمحاماة منذ انقطاعه عن العمل لديها، ولم تلحقه أضرار عن قرار إنهاء خدمته، وإذ لم يرد الحكم المطعون فيه على هذا الدفاع الجوهرى مع أنه لو صح، قد يتغير به وجه الرأي في الدعوى، واكتفى بالإحالة على أسباب الحكم الابتدائي الذي لم يعرض لهذا الدفاع فإنه يكون معيباً بالقصور في التسبيب بما يوجب نقضه بغير ما حاجة لبحث باقي وجوه الطعن».

(طعن رقم ١٩١٥ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٣/٤/٢٤)

ويقع على مدعي الضرر عبء إثباته .

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«ومن حيث إن هذا النعي مردود ذلك أن الضرر من أركان المسؤولية الموجبة للتعويض وثبوته شرط لازم لقيامها، وعلى من يدعي أن ضرراً لحق به عبء إثبات توافره».

(طعن رقم ٣٨٦ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٠/٥/٢٠ - لم ينشر)

١٣٥- كيفية تقدير التعويض :

(أ) في التقنين المدني وقوانين العمل السابقة :

لم يرد في نصوص التقنين المدني أو قوانين العمل السابقة نص خاص بتقدير التعويض المستحق للطرف المضرور عن الإنهاء التعسفي وكيفية حسابه أو إلزام باتباع معايير معينة في خصوصه^(١)، إنما اقتصر المشرع في المادة

٢/٦٩٥ من التقنين المدني على النص على أنه:

«وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار، الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً ... إلخ».

وكانت الفقرة الثالثة من المادة ٦٩٢ من المشروع التمهيدي للقانون المدني

تنص على أنه:

«على القاضي أن يراعي في جواز الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفي، وفي تقدير هذا التعويض، العرف الجاري وطبيعة الأعمال التي تم التعاقد عليها، ومدة خدمة العامل أو المستخدم مع مقارنتها بسنّه، وما استقطع منه أو دفعه من

(١) وترتيباً على ذلك قضت محكمة النقض بتاريخ ١٩٦٣/٤/٢٤ في الطعن رقم ٢٥٥ لسنة ٢٨ بأن:

«... ويبين من هذا الذي أورده الحكم أن محكمة الموضوع - وهي بسبيل تقدير ما يستحقه الطاعن من تعويض - قد استظهرت من أوراق الدعوى ومستنداتها وظروفها وملابساتها نوع العمل الذي كان يباشره الطاعن لدى الشركة المطعون عليها وأجره الأصلي وملحقاته ومدة خدمته فيها وظروف فسخ العقد المبرم بينهما ثم التحاق الطاعن فعلاً بعمل آخر وتولت بعد ذلك تحديد مقدار التعويض الذي رأت أن الطالب يستحقه على ضوء كل هذه العوامل مجتمعة. ولما كان تقدير التعويض متى قامت أسبابه ولم يكن في القانون نص ملزم باتباع معايير معينة في خصوصه هو من سلطة قاضي الموضوع دون معقب عليه فيه. وكانت الأسباب التي أوردتها المحكمة في هذا الصدد سائغة وتؤدي إلى النتيجة التي =

= انتهت إليها في قضائها لما كان ذلك، فإن ما ينعاه الطاعن في شأن تقدير التعويض لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً لا تجوز إثارته أمام هذه المحكمة مما يتعين معه رفض هذين السببين».

مبالغ لحساب المعاش، وبوجه عام، جميع الظروف التي قد يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مدها» وقد حذفت هذه الفقرة في لجنة المراجعة دون بيان أسباب الحذف^(١).

كما كانت المادة ٧٤ من قانون العمل الملغي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه «إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٧٢، ٧٣) وكان المقرر في ظل هذا التقنين أن الاعتبارات المنصوص عليها في المادة ليست واردة على سبيل الحصر وإنما واردة على سبيل المثال فقط.

ورغم حذف الفقرة الثالثة من المادة ٦٩٢ من المشروع التمهيدي للقانون المدني، وعدم إيراد نص مقابل للمادة ٧٤ سالفة الذكر في قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، فإن ذلك لم يمنع من الاسترشاد بالاعتبارات الواردة بالنصين المذكورين في تقدير التعويض، إذ أنها ليست سوى تطبيق للقواعد العامة في تقدير التعويض والتي توجب أن يشمل التعويض ما لحق بالمتعاقد المضرور من ضرر وما فاتته من كسب بشرط أن يكون ذلك نتيجة طبيعية لإهمال المدين في التنفيذ. ولذا نعرض لهذه الاعتبارات على النحو التالي:

١- العرف الجاري:

ويقصد به عادات المهنة أو البقعة، فقد تحدد هذه العادات حرفاً أو أعمالاً معينة يتميز الاستخدام فيها بصفة الاستقرار، أو يتسم بطابع عدم الاستقرار، ويكون حسب الأحوال، الضرر الناشئ عن الفصل جسيماً أو يسيراً^(٢).

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية ج ٥ ص ١٧٠ وما بعدها.

(٢) جمال زكي ص ١١٥٧.

٢- طبيعة الأعمال التي تم التعاقد عليها :

قد يكون لطبيعة العمل الذي تعاقد عليه الطرفان أهمية كبرى في تحديد الضرر وخاصة من حيث استطاعة العثور على عمل مناسب، فقد يتخصص العامل في عمل معين أو يصل إلى مركز معين بحيث يشق عليه أن يجد صاحب عمل آخر يحتاج إلى عمال بنفس التخصص أو يرتضي تشغيله بنفس المركز الذي وصل إليه في عمله السابق.

وتطبيقاً لذلك قضى بأن التعويض الذي يستحقه المدرس يجب أن يشمل أجره طيلة العام الدراسي، لأنه يستخدم عادة لمدة سنة دراسية ويصعب عليه العثور قبل بداية السنة الجديدة على عمل آخر.

(استئناف مختلط في ١٩١٣/١٢/٣١ مجلة التشريع والقضاء المختلط السنة

٢٦ ص ١٣٣).

وأنه إذا كان العامل قد بلغ من العمر نحو ٥٧ عاماً قضى معظمها في الخدمة في أقلام الاستعلامات بالفنادق دون أن يمارس أي نوع آخر من الأعمال يستطيع أن يبدأه في هذا السن المتقدمة وما تبين من أنه يندر أن يخلو مثل مركزه الذي كان يشغله في فندق من فنادق الدرجة الأولى التي تملك معظمها الشركة التي فصلته من خدمتها، ترى المحكمة لكل هذا أن ترفع قيمة التعويض الواجب القضاء به ليكون جابراً لما أصابه من أضرار عن فصله التعسفي.

(استئناف القاهرة في الاستئنافين ٨٢٤، ١٠٣٩ س ٧١ ق جلسة

١٩٥٥/١/٣١ مدونة الفكهاني ٣/١ ص ٦٩١)

٣- مدة خدمة العامل مع مقارنتها بسنه :

ذلك أن فرصة الحصول على عمل لدى صاحب عمل آخر ليست يسيره بالنسبة للعامل المسن أو الذي قضى في الخدمة مدة طويلة، بعكس الحال بالنسبة

للعامل الشاب أو الذي لم يقض بالخدمة مدة طويلة.

٤- ما استقطع من العامل أو دفعه من مبالغ لحساب المعاش :

ذلك أن ما استقطع من العامل أو دفعه من مبالغ لحساب المعاش، تمثل خسارة لحقته لعدم استفادته منها، كما أن ما كان سيستحقه من معاش لو استمرت خدمته يمثل كسباً فائتاً.

وهناك اعتبارات أخرى يجب مراعاتها عند تقدير التعويض منها:

١- مدة تعطل العامل :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«تقدير الحكم المطعون فيه للمدة التي يستحق عنها الطاعن التعويض بأنها المدة التي تعطل فيها عن العمل فإنه تقدير سليم يتفق مع أحكام القانون حيث تنص الفقرة الأولى من المادة ٢٢٤ من القانون المدني على أنه «لا يكون التعويض الاتفاقي مستحقاً إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أي ضرر» وقد ثبت بإقرار الطاعن أنه التحق بعمله الجديد في ٢٨ يناير سنة ١٩٥٦ ولم يدع أن أجره فيه يقل عن أجره المتفق عليه مع المطعون عليهما ومن ثم فإن النعي على الحكم بأنه لم يقض للطاعن بتعويض عن المدة التي التحق فيها بعمله الجديد يكون في غير محله. كما أن الحكم المطعون فيه قد احتسب أجر الطاعن عن مدة تعطله وهي ثلاثة أشهر و ٢٨ يوماً على أساس أجره الشهري ١٤ جنيهاً وقدرت مجموع استحقاقه عن هذه المدة بمبلغ ٥٤ جنيهاً و ١٠٠ مليم وهذا لا خطأ فيه كما يذهب الطاعن ... إلخ».

(طعن رقم ٣٤٧ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٢/٦/١٩٦٣)

٢- مقدار أجر العامل :

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(أ) «وحيث إن حاصل السبب السادس أن الحكم المطعون فيه قضى بالتعويض دون أن يحقق الضرر الذي لحق المطعون عليه وأخطأ في تحديد أجره وهو من عناصر تقدير التعويض، وقد تمسك البنك في دفاعه بأن المطعون عليه لا يستحق تعويضاً وفقاً للمادة ٢٤ من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٠ ولم يضمن طلباته المعدلة طلب التعويض ولم يحفظ لنفسه الحق في استئناف الحكم الصادر برفضه وأغفل الحكم الرد على هذا الدفاع الأخير. وحيث إن هذا السبب في محله وذلك لما سبق بيانه في خصوص السبب الثاني ولأن الأجر من عناصر تقدير التعويض ويرتبط به».

(طعن رقم ٢٢٧ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/١٢/٧)

(ب) «لما كان الأصل في تحديد الأجر أنه متروك لمطلق إرادة طرفي عقد العمل والاستثناء هو الحد من هذه الإرادة، وكان الشارع لاعتبارات اجتماعية قد أصدر الأمرين العسكريين رقمي ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢، ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بفرض إعانة غلاء لموظفي المحلات الصناعية والتجارية ووضع حد أدنى للأجر وزيادة فئات هذه الإعانة، والقوانين أرقام ٢٠ لسنة ١٩٥٨ بالاستمرار بالعمل بالأمر العسكري رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ المشار إليه، ورقم ٢٤ لسنة ١٩٧٣ بتحديد حد أدنى لأجور العمال وتنظيم إجازاتهم المرضية في المنشآت الصناعية بالقطاع الخاص، ورقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ بشأن تحديد حد أدنى لأجور العمال العاملين في القطاع الخاص وضمن كلا من هذه التشريعات الأحكام الخاصة بنطاق سريانها وشروط تطبيقها والآثار المترتبة عليها وكان المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه في حالة الحكم للعامل بالتعويض عن الفصل التعسفي يتعين على محكمة الموضوع

أن تعرض في مدوناتها لهذا الفصل وتحدد عناصر الضرر المترتب عليه وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد حدد أجر المطعون ضده الأول الذي قرر على أساسه حقوقه العمالية والتأمينية بواقع ٢٥ جنيهاً شهرياً باعتبار هذا القدر هو الحد الأدنى للأجور ولم يبين سنده في ذلك من التشريعات المتتابعة السالف ذكرها وقضى له بالتعويض عن الفصل التعسفي دون أن يعرض لهذا الفصل ويحدد عناصر الضرر الذي ترتب عليه فإنه يكون مشوباً بالقصور في التسبيب بما يوجب نقضه».

(طعن رقم ٦٧٥ لسنة ٥٥ ق جلسة ١٩٨٦/٢/٢٤ - غير منشور)

٣- الحالة الاقتصادية :

تؤثر الحالة الاقتصادية في تحديد فترة تعطل العامل. فإذا كان هناك كساد اقتصادي فإن ذلك يجعل فرصة حصول العامل المفصول على العمل ببذل جهد معقول ليست يسيره بخلاف ما إذا كان هناك نشاط اقتصادي.

٤- تكبد العامل نفقات بسبب العمل المتعاقد عليه :

قد يتكبد العامل نفقات بسبب العمل المتعاقد عليه، كأن يكون قد أنفق مبلغاً ما في سبيل الالتحاق بدورة تدريبية أوجبها عليه صاحب العمل قبل التحاقه بالعمل، أو استدعى عمله نقل محل إقامته إلى مدينة أخرى.

٥- ما استحق للعامل من تعويض طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي

نتيجة إصابة عمل :

ذلك أن الغاية من التعويض هي جبر الضرر متكافئاً معه وغير زائد عليه.

(نقض طعن رقم ٣٤٩ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/١/٢٥ منشور ببند ٢١٥).

ب- في قانون العمل الجديد :

لم يرد بقانون العمل الجديد بدوره نص خاص بكيفية تقدير التعويض المستحق للطرف المضرور عن الإنهاء التعسفي أو بالإلزام باتباع معايير معينة في خصوصه ولذلك يسري في ظل القانون القديم ما ذكرناه سلفاً في ظل قوانين العمل السابقة.

وإنما ورد استثناء على ذلك في الفقرة الثانية من المادة ١٢٢ من قانون العمل الجديد، مقتضاه إذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل فلا يجوز أن يقل التعويض الذي يتقرر للعامل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

وهذا الحد الأدنى لا يسري على التعويض الذي يستحق لصاحب العمل عن الضرر الذي يصيبه من جراء الفصل التعسفي.

ولا يخل الحد الأدنى المذكور بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«وقد حرصت المادة ١٢٢ من المشروع أن تقرير حكماً مستحدثاً تحدد فيه الحد الأدنى من التعويض الواجب دفعه في حالة ثبوت أن إنهاء العقد كان إنهاء تعسفياً من جانب صاحب العمل، فلا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة... ومن المفهوم أن صاحب العمل يلتزم بتعويض العامل وفقاً للقواعد المبينة أعلاه عن المدة التي قضاها العامل في خدمته وحده دون أصحاب الأعمال الآخرين.

وقد روعي في هذا الحكم أن المشرع إذ حدد للمرة الأولى الحدود الدنيا للتعويض في حالة الفصل التعسفي لم يشأ أن يصبح التعويض عن هذا الإنهاء متجاوزاً للضرر الواقع على العامل وإلا كان هذا الحكم بمثابة إثراء بلا سبب تجنب المشروع حدوثه.. ومع ذلك يجب التنبيه إلى أن الاتجاه العام الذي سار

عليه المشروع وهو الإحالة إلى قوانين التأمين الاجتماعي يستلزم بصدد النص المشار إليه تعديلاً أيضاً في قانون التأمين الاجتماعي خاصة فيما يتعلق بقواعد استحقاق الأجر المتغير.

ويراعي عند حساب التعويض المستحق متوسط أجر العامل الشامل في السنتين الأخيرتين تنسيقاً وقوانين التأمين الاجتماعي.

ويتعين الانتباه في هذا الصدد إلى أن الحدود المقررة للتعويض والواردة بهذه المادة هي الحدود الدنيا للتعويض التي لا تمنع القاضي من أن يقضي بما يزيد عنها في ضوء ظروف الواقع وتقديره لجسامه الضرر الذي أصاب العامل المتضرر من جراء الإنهاء غير المشروع، ولابد أن يحكم لصاحب العمل بالتعويض عن الأضرار التي أصابته من جراء إنهاء العامل للعقد دون مبرر مشروع وفقاً للقواعد العامة».

١٣٦- بطلان اتفاق العامل مقدماً على النزول عن التعويض المستحق له عن فصله تعسفياً :

تعتبر المادة ٦٩٥ مدني التي تنظم إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة وتقرر الجزاء على مخالفة قواعده، متعلقة بالنظام العام بحسبانها نصاً يحمي إحدى الطوائف الضعيفة في الجماعة وهي الطبقة العاملة، ومن ثم يقع باطلاً كل اتفاق ينزل العامل بمقتضاه مقدماً عن حقه في التعويض عن التعسف في فصله أو يرضى بمبلغ يقل عن الضرر الذي يلحق به، سواء وقع ذلك وقت إبرام العقد أو خلال تنفيذه^(١).

١٣٧- تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي

(١) جمال زكي ص ١١٥٩.

الموضوع:

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وكان تقدير التعويض عن الضرر من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع إلا أن تعيين عناصر الضرر التي يجب أن تدخل في حساب التعويض هو من المسائل القانونية التي تخضع فيها لرقابة محكمة النقض».

(طعن رقم ٣٥٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧١/٢/٤)

(٢) وكان تقدير التعويض متى قامت أسبابه هو من سلطة قاضي الموضوع دون معقب عليه فيه، وطالما أن الأسباب التي أوردتها المحكمة في هذا الصدد سائغة وتؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها في قضائها، فإن ما ينعاه الطاعن في شأن تقدير التعويض لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً لا تجوز إثارته أمام هذه المحكمة، ولا ينال من ذلك أن محكمة الموضوع راعت في تقديرها للتعويض المعاش الذي تقرر للطاعن طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية - نتيجة إصابة العمل - ذلك لأن الغاية من التعويض هي جبر الضرر متكافئاً معه وغير زائد عليه».

(طعن رقم ٣٤٩ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

(٣) «لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه عندما عرض لتقدير التعويض للمطعون ضده أورد «أن هذه المحكمة ترى من ظروف الدعوى وملابساتها ولكونه قد مكث حوالي أربع سنوات متعطلاً عن العمل تقدير مبلغ ٥٠٠ جنيه كتعويض عن هذا الفصل للمستأنف...»، ويبين مما أورده الحكم أن المحكمة قد راعت كافة الظروف والملابسات المحيطة بفسخ العقد واعتدت عند تقدير الضرر بمدة تعطل المطعون ضده عن العمل، وهو ما

يكفي لبيان عناصر التعويض المقضي به.

ولما كان تقدير الضرر ومراعاة الظروف الملابسة في تقدير التعويض مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع، وكانت الأسباب التي أوردتها المحكمة في هذا الصدد كافية لحمل قضائها، فإن ما ينعاه الطاعن في شأن تقدير التعويض لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً مما لا يجوز إثارته أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ١٠٦٠ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/٢/٢٢)

(٤) «وحيث إن هذا النعي سديد. ذلك أنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن استخلاص الخطأ الموجب للمسئولية وعلاقة السببية بينه وبين الضرر هو مما يدخل في حدود السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع مادام هذا الاستخلاص سائغاً ومستمداً من عناصر تؤدي إليه من وقائع الدعوى».

(طعن رقم ١٠٥٧ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٢/٤/٢٥)

(٥) «تقدير التعويض - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - مما يستقل به قاضي الموضوع دون معقب عليه من محكمة النقض متى تحققت أسبابه وتكشفت عناصره وتبين وجه أحقية طالب التعويض فيه، وكان الحكم المطعون فيه إذ أقام قضاؤه بالتعويض على قوله (... ومن ثم فلا يكون هناك ... إخلال من المستأنف (الطاعن) بالتزاماته بما يتعين ... القضاء للمستأنف بالتعويض عن فصله من العمل تراعي المحكمة في تقديره نوع العمل ومدة الخدمة والأجر والعرف الجاري وهو ما تقدره بمبلغ ثلاثة آلاف جنيه ..) يكون قد أحاط بكافة عناصر التعويض التي طرحها الطاعن».

(طعن رقم ١٨٢٥ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٩ - الهواري ج-٧)

ص ١٤٤ وما بعدها)

١٣٨- وجوب تعيين العناصر المكونة للضرر قانوناً في الحكم:

يجب أن تبين المحكمة في الحكم الصادر بالتعويض العناصر المكونة للضرر قانوناً، لأن هذه العناصر من المسائل القانونية التي تهيمن عليها محكمة النقض، ومن ثم يجب بيانها في الحكم وعدم الحكم بالتعويض بصورة مجملة، وإلا كان الحكم مشوباً بالقصور في التسبيب والخطأ في تطبيق القانون.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «وحيث إن هذا النعي في محله ذلك أن تعيين العناصر المكونة للضرر والتي يجب أن تدخل في حساب التعويض هي - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - من المسائل القانونية التي تهيمن عليها محكمة النقض، فإذا كان الحكم المطعون فيه قد قضى بالتعويض بصورة مجملة دون أن يبين كنه عناصر الضرر فإنه يكون قد عابه البطلان لقصور أسبابه - وإذا كان ذلك وكان الثابت أن الشركة الطاعنة تمسكت أمام محكمة الموضوع بأن المطعون عليهم الأربعة الأول لم ينلهم ضرر من جراء فصلهم وأنهم التحقوا جميعاً بشركة الكرنك بمرتببات تزيد عما كانوا يتقاضونه منها وقد اكتفى الحكم الابتدائي الذي أحال الحكم المطعون فيه إليه في الرد على هذا الدفاع بقوله «إن فصل المدعين قد وقع عاطلاً عن المبرر مما ترى معه المحكمة تعويضهم عن هذا الفصل مراعية في ذلك أنهم جميعاً التحقوا بالعمل بشركة الكرنك بعد فصلهم من العمل بمدة وجيزة ومدة خدمة كل منهم والضرر الذي نزل به بسبب فصله» وهي أسباب لا تواجه دفاع الشركة وليس فيها بيان لعناصر التعويض المقضي به مما يعيبه بالقصور والخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه دون حاجة إلى بحث باقي

الأسباب».

(طعن رقم ٩٢ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٦٨/٤/٢٤)

(٢) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كانت المادة ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تستوجب عند تقدير التعويض عن فسخ العقد بلا مبرر مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري، وكان الحكم المطعون فيه قد قرر في هذا الصدد «أن التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل يقدر بالنظر إلى الأضرار التي لحقت بالعامل ويشمل ذلك ما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب وفقاً للقواعد العامة المقررة في القانون المدني، ولما كان الثابت أن المستأنف (الطاعن) بعد فصله زاول لحسابه الخاص نفس النشاط الذي كان يزاوله لحساب المستأنف ضده (المطعون ضده الثاني) ولم يتعطل عن العمل، ومن ثم فإن تقدير التعويض بمبلغ ٥٠ ج يعتبر تقديراً عادلاً تؤيده هذه المحكمة وتأخذ به». لما كان ذلك وكان تعيين العناصر المكونة للضرر قانوناً، والتي يجب أن تدخل في حساب التعويض من المسائل القانونية التي تهيمن عليها محكمة النقض، وكان الحكم المطعون فيه إذ قضى بالتعويض على هذه الصورة المجملة لم يبين عناصر الضرر، فإنه يكون قد عاره البطلان لقصور أسبابه بما يوجب نقضه في هذا الخصوص».

(طعن رقم ١٢٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧٢/٥/١٣)

(٣) «وبالنسبة للوجه الثاني فإنه لما كانت المادة ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - الذي يحكم واقعة الدعوى - تستوجب عند تقدير التعويض عن فسخ العقد بلا مبرر مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري وكان الحكم المطعون فيه قد قرر في هذا الصدد (وترى المحكمة أن مبلغ ٦٠٠ جنيه يعتبر تعويضاً جابراً كافة الأضرار المادية

والأدبية التي حاقت بالمدعي «المطعون عليه».. لما كان ذلك وكان تعيين العناصر المكونة للضرر قانوناً والتي يجب أن تدخل في حساب التعويض من المسائل القانونية التي تهيمن عليها محكمة النقض وكان الحكم المطعون فيه إذ قضى بالتعويض على هذه الصورة المجملة لم يبين عناصر الضرر التي قضت من أجله بهذا التعويض ولم تناقش كل عنصر منها على حدة وتبين وجه أحقية طالب التعويض فيه أو عدم أحقيته وإذا أغفل الحكم المطعون فيه ذلك فإنه يكون معيباً بالقصور مما يستوجب نقضه».

(طعن رقم ٦٢٣ لسنة ٤٢ ق جلسة ١٩٨١/١٢/٢٨)

(٤) «وحيث إن النعي بهذا السبب مردود ذلك لأنه لما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاء بتأييد الحكم الابتدائي فيما انتهى إليه من تقدير قيمة التعويض المقضي به للمطعون ضده من جراء فصله على قوله «لما كان الحكم المستأنف في محله للأسباب التي بني عليها فيما انتهى إليه من ... وفي تقديره لمبلغ التعويض المحكوم به للمستأنف ضده والذي ترى فيه المحكمة الكفاية لجبر الضرر المادي والأدبي الذي أصاب المستأنف ضده من جراء فصله تعسفاً بمعرفة الشركة المستأنفة وذلك بمراعاة مدة خدمته وأجره وفرصته في الحصول على عمل جديد ...» بما مفاده أن محكمة الاستئناف قد استظهرت عناصر الضرر المادي والأدبي الذي لحق بالمطعون ضده نتيجة فصله تعسفاً من جانب الطاعة وانتهت إلى تأييد الحكم الابتدائي في تقديره لمقدار التعويض، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد استكمل ما أغفله الحكم الابتدائي من بيان عناصر الضرر، فإن النعي بهذا السبب يضحى وارداً على غير محل، ومن ثم غير مقبول».

(طعن رقم ١٢٤٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٣١ - الهواري جـ ٧)

ص ١٤٥ وما بعدها)

١٣٩- الأجر ومقابل الإخطار والتعويض عن الفصل التعسفي يجمعها

سبب قانوني واحد :

الأجر ومقابل الإخطار والتعويض عن الفصل التعسفي يجمعها سبب قانوني واحد هو عقد العمل، ويترتب على ذلك أن دعوى المطالبة بها تقدر بمجموع هذه الطلبات عملاً بالمادة ٣٨ من قانون المرافعات.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«الأجر ومكافأة نهاية الخدمة (طبقاً للقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩) والتعويض عن الفصل التعسفي - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - جميعها طلبات ناشئة عن سبب قانوني واحد هو عقد العمل، وطلب التعويض عن الاتهام الكيدي إنما يستند إلى سبب مغاير هو العمل غير المشروع، فتقدر قيمة الدعوى به وفقاً للمادة ٣٨ من قانون المرافعات باعتبار قيمته وحده ... إلخ».

(طعن رقم ٩١٢ لسنة ٤٤٤ ق جلسة ١٩٧٩/١١/٢٥)

١٤٠- الحد الأدنى للتعويض المستحق للعامل :

تنص الفقرة الثانية من المادة على أنه:

«فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون يطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة».

فقد وضعت هذه المادة حداً أدنى للتعويض الذي يستحقه العامل لجبر الضرر الناجم عن الفصل بلا مبرر، هو أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة.

والمقصود بالأجر هو الأجر الشامل أي الأجر طبقاً للتعريف الوارد بالمادة

الأولى من قانون العمل، وليس الأجر الأساسي.

وقد اقتصر النص على وضع حد أدنى للتعويض المستحق للعامل دون صاحب العمل.

لأن أجر العامل معروف، أما وضع حد أدنى للتعويض المستحق لصاحب العمل فهو أمر متعذر^(١).

١٤١- طلب التعويض من المحكمة المنصوص عليها بالمادة (٧١) من القانون:

تنص الفقرة الثانية من المادة على أنه: «فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى المحكمة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ... إلخ» - فالنص بهذا يقرر اختصاص المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) بالفصل في طلب التعويض عن الفصل التعسفي الذي يقدم من العامل^(٢).

(١) رد السيد وزير القوى العاملة والهجرة عن تساؤل السيد العضو زكي السويدي حال مناقشة المادة بمجلس الشورى حيث قال: «... عندما تحدد المادة شهرين تعويض للعامل لأن العامل معروف أجره، أما ما يقع على صاحب العمل من ضرر في الإنهاء غير المبرر أو الإنهاء غير المتفق مع العقد يحتمل التقدير، التقدير هنا يكون مختلف في كل حالة من الأخرى، فمن اللازم أن يكون أمام اللجنة الواردة في المادة (٧١) المختصة في المنازعات أو خلافه وصاحب العمل يستخدم القانون المدني أو أي شيء آخر لكن لا أملك أن أقول إن العامل يعطي لصاحب العمل شهرين عن كل سنة مثلاً كيف يكون ذلك، فحق صاحب العمل محفوظ أيضاً ... إلخ».

(مضبطة مجلس الشورى الجلسة (٤٢) صباح الأحد ٢١/٤/٢٠٠٢).

(٢) تصريح السيد العضو الدكتور أسامة شلتوت في مجلس الشورى إذ جاء به: «أنا اعتبر أن هناك إضافة لضمان حق العامل وخاصة في الحصول عليه في وقت

وصياغة نص الفقرة الثانية من المادة جاءت معيبة فهي تجري على أنه: «إذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض»، وهو ما يوحي بأن اللجوء إلى اللجنة المشار إليها بطلب التعويض قاصر على العامل دون صاحب العمل بينما اختصاص اللجنة عام وشامل للمنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل، وتختص بالتالي بطلب التعويض الذي يقدم من صاحب العمل^(١).

مناسب، المادة (٧١) فيها نوع من العمومية، إنها تفصل في المنازعات وقد اجتهدت اللجنة مشكورة ونصت على أن هذا التعويض يدخل في الفصل في = المنازعات، وأنا أعتبر أن رأي اللجنة هذا يضيف حقاً للعامل فإنه سيعرض على اللجنة ... إلخ «وقد استبدلت المحكمة باللجنة فيما بعد».

(مضبطة مجلس الشورى الجلسة (٤٢) صباح يوم الأحد ٢٠٠٢/٣/٢١ ص ٣٩).

(١) تصريح السيد العضو المستشار رجاء العربي حال مناقشة المادة بمجلس الشورى إذ جاء به:

«شكراً سيادة الرئيس، المادة (٧١) نقول «وتختص هذه اللجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون» إذن فهو اختصاص عام وشامل، وكون اللجنة وضعت هذا الإرشاد للعامل بأن له الحق أن يلجأ إليها لأن هذه المنازعة بينه وبين صاحب العمل، فلا بأس بوجودها ... إلخ».

(مضبطة مجلس الشورى الجلسة (٤٢) مساء يوم الأحد ٢٠٠٢/٤/٢١ ص ٣٩).

وكذا تصريح مقرر القانون بمجلس الشورى إذ جاء به:

«اللجنة الواردة في المادة (٧١) هي بمثابة محكمة للعمال تفصل في أي نزاع يقام أمامها سواء من العامل أو من رب العمل، فإذا كان الإنهاء من جانب العامل بغير مبرر مشروع وكاف كما أقر المجلس الآن، فإنه يجوز لرب العمل أن يلجأ إلى اللجنة مطالباً العامل بالتعويض، هذه هي محكمة العامل ومحكمة رب العمل، فالتعويض حينئذ تقرره اللجنة المشار إليها في المادة (٧١).

مادة (١٢٣)

«ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة.

ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته. وإذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قوانين التأمين الاجتماعي.

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها»^(١).

وقد أشار إلى القصور في الصياغة الدكتور أحمد حسن البرعي (مستشار وزارة القوى العاملة والهجرة) حال مناقشة المادة بمجلس الشورى.
(المضبطة سألقة الذكر ص ٤٢).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٧١) «بند ثانياً» :

«تتقضي علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية:

.....

ثانياً: وفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة».

المادة (٧٣) :

«إذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره خمسون جنيهاً كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له =

طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

كما يلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدمه منها ما لم تطلب أسرته نقله إلى جهة أخرى وعلى نفقتها ويخصم ما تحمله صاحب العمل من مصروفات الجنازة المنصوص عليها في الفقرة السابقة».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :**المادة (٨١) :**

«ينتهي عقد العمل بوفاة العامل».

المادة (٨٣) «مكرر مضافة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٤» :

«إذا توفي العامل بالقطاع الخاص وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهر كامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره عشرون جنيهاً كما يصرف أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ بشأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش.

وقد حلت المواد ١٢٠، ١٢١، ١٢٢ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل) بإصدار قانون التأمين الاجتماعي محل القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه بالمادة».

المرسوم بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٢ :**المادة (٤٥) :**

«ينتهي عقد العمل بوفاة العامل».

الشرح

١٤٢- انتهاء عقد العمل بوفاة العامل حقيقة :

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أي بالموت. فموت العامل يعتبر قوة قاهرة يفسخ بها عقد العمل وهو ما نصت عليه أيضاً المادة ١/٦٩٧ مدني بقولها:

«لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل».

وينتهي عقد العمل بقوة القانون بوفاة العامل أيًا كان سبب الوفاة، فلا يلتزم ورثته بالعمل لحساب صاحب العمل، ولا يحق لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل بإحلالهم محل مورثهم، ويرجع ذلك إلى أن أداء العمل يتصل بشخص العامل، وشخصية العامل محل اعتبار دائماً عند التعاقد، إذ لا يستخدم صاحب العمل العامل إلا إذا وثق في كفاءته أو أمانته أو خبرته^(١).

وينتهي عقد العمل من لحظة وفاة العامل بقوة القانون، دون حاجة إلى أن يظهر ورثته أو يظهر رب العمل إرادته في اعتبار العقد منتهياً. ويسري ذلك على عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة على السواء.

وينبني على ذلك أن تبدأ من تاريخ الوفاة المدة المقررة لتقادم الدعاوى

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (٢٤) :

«ينتهي العقد بوفاة العامل».

(١) محمد لبيب شنب ص ٤٤٨ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢١٩ - عبد الوود يحيى ص ٢٨٤ - سعد حبيب ص ٤٤٣.

الناشئة عن عقد العمل طبقاً للمادة ٦٩٨ مدني.

وإذا كانت وفاة العامل ناشئة عن انتحاره فإن العقد يعتبر منتهياً بالوفاة لا بإرادة العامل المنفردة، لأن النص جاء عاماً في أن علاقة العمل تنتقضي بالوفاة دون ثمة تفرقة. ويترتب على ذلك ألا يلتزم ورثة العامل بتعويض رب العمل عن مهلة الإخطار وألا يحرم ورثته من الحقوق المقررة له، فالانتحار وأن كان منافياً للأخلاق والأديان لا ينهض سبباً لحرمان ورثة العامل من حقوق مورثهم^(١).

١٤٣- انتهاء عقد العمل بوفاة العامل حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة:

المقصود بالمتوفى حكماً، الشخص الذي لا نعرف حياته أو مماته أي المفقود.

وقد اشترطت المادة لانتهاء عقد العمل بوفاة العامل حكماً أن يكون ذلك طبقاً للقواعد القانونية المقررة.

والقواعد القانونية المقررة في شأن المفقود تنظمها المادتان ٢١، ٢٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ (المعدل) الخاص ببعض أحكام الأحوال

(١) محمد لبيب شنب ص ٤٤٨ - عبد الودود يحيى ص ٢٨٤ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢١٩ - القاهرة الابتدائية في ١٢/٣/١٩٥٦ مدونة «الفكهاني ٣/١ ص ٤٢٢ - وعكس ذلك علي العريف ص ٣٢١ إذ يرى أنه إذا كان سبب الوفاة هو الانتحار فلا شك أن هذه الحالة تجعل العقد منتهياً بسبب استحالة تنفيذه ولكن هذه الاستحالة غير قهرية ولذلك فإنه يمكن القول بحق الطرف الآخر في التعويض عن المهلة وخلافها باعتبار أن العقد انتهى في الواقع بالإرادة المنفردة».

الشخصية والمادة ٨ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٠ (المعدل) بأحكام النفقة وبعض مسائل الأحوال الشخصية.

ويجب أن يصدر بموت المفقود حكم باعتبار المفقود ميتاً من محكمة الأسرة أو قرار من رئيس مجلس الوزراء أو وزير الدفاع حسب الأحوال كما سنرى تفصيلاً.

١٤٤- متى يحكم بموت المفقود؟

تنص المادة (٢١) من المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ المعدلة بالقوانين رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٨، ٣٣ لسنة ١٩٩٢، ٢ لسنة ٢٠٠٦ على أن: «يحكم بموت المفقود الذي يغلب عليه الهلاك بعد أربع سنوات من تاريخ فقده.

ويعتبر المفقود ميتاً بعد مضي خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ فقده، في حالة ما إذا ثبت أنه كان على ظهر سفينة غرقت أو كان في طائرة سقطت، وبعد مضي سنة إذا كان من أفراد القوات المسلحة وفقد أثناء العمليات الحربية. ويصدر رئيس مجلس الوزراء أو وزير الدفاع، بحسب الأحوال، وبعد التحري واستظهار القرائن التي يغلب معها الهلاك، قراراً بأسماء المفقودين الذين اعتبروا أمواتاً في حكم الفقرة السابقة. ويقوم هذا القرار مقام الحكم بموت المفقود.

وفي الأحوال الأخرى يفوض تحديد المدة التي يحكم بموت المفقود بعدها إلى القاضي على ألا تقل عن أربع سنوات، وذلك بعد التحري عنه بجميع الطرق الممكنة الموصلة إلى معرفة إن كان المفقود حياً أو ميتاً».

وطبقاً لهذا النص تجب التفرقة بين:

(١) المفقود الذي يغلب عليه الهلاك.

- (٢) المفقود الذي يثبت أنه كان على ظهر سفينة وغرقت أو كان في طائرة سقطت أو كان من أفراد القوات المسلحة الذين فقدوا أثناء العمليات الحربية.
- (٣) المفقود الذي لا يغلب عليه الهلاك.

ونعرض لهذه الحالات فيما يلي :

١٤٥- أولاً : المفقود الذي يغلب عليه الهلاك :

المقصود بالمفقود الذي يغلب عليه الهلاك، الشخص الذي يغيب في حالة يغلب فيها الظن بموته، كمن فقد إثر غارة جوية، أو وقوع كارثة حريق أو هدم مسكنه أو محله أو كمن ذهب للصلاة ولم يعد.

ويحكم القاضي في هذه الحالة بالفقد بعد أربع سنين من تاريخ الفقد^(١)، وتحتسب

(١) وتحديد السنوات الأربع في المفقود يرجع إلى تشريع لعمر بن الخطاب ذلك فقد روى أن رجلاً استوهته الجن، فأنت امرأته عمر فأمرها أن تتربص أربع سنين، ثم أمر وليه بعد أربع سنين أن يطلقها، ثم أمرها أن تعتد فإذا انقضت عدتها تزوجت، فإن جاء زوجها خير بين امرأته والصدّق.

وروى مالك في الموطأ أن عمر بن الخطاب رضي الله عنه قال: «أيما امرأة فقدت زوجها فلم تدر أين هو فإنها تنتظر أربع سنين ثم تعتد أربعة أشهر وعشرًا ثم تحل»، ولأن زوجها منع حقها بالغيبة فيفرق القاضي بينهما.

وحدد هذه المدة اعتباراً بالايلاء والعنة، وبعد هذا الاعتبار أخذ المقدار منهما الأربع من الايلاء والسنين من العنة عملاً بالشبهين، فالجامع بينهما منع الزوج حق المرأة ورفع الضرر عنها، فإن العنين يفرق بينه وبين امرأته بعد مضي سنة لرفع الضرر عنها وبين المولى وامرأته بعد أربعة أشهر لرفع الضرر عنها ولكن عذر المفقود أظهر من عذر المولى والعنين فيتعين في حقه المدة في التربص بأن تجعل السنون مكان الشهور فتتربص أربع سنين.

وقد روى أن علياً عارض رأي عمر وقال في امرأة المفقود «هي امرأة ابتليت فلتنصبر حتى يأتيها موت أو طلاق» ومعنى ذلك أن ليس لها أن تتزوج حتى تستبين موقفه، وهناك حديث للرسول عليه السلام في امرأة المفقود «أنها امرأته حتى يأتيها البيان» وقد روى ابن ليلي أن عمر رضي الله عنه رجع إلى قول علي.

هذه المدة طبقاً للسنة الهلالية لأنها الأصل في التقويم.

١٤٦- ثانياً : المفقود الذي يثبت أنه كان على ظهر سفينة غرقت أو كان في طائرة سقطت أو من أفراد القوات المسلحة الذين فقدوا أثناء العمليات الحربية :

أ- قبل العمل بالقانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٦ :

المفقودون الذين يثبت أنهم كانوا على ظهر سفينة غرقت أو في طائرة سقطت أو من أفراد القوات المسلحة الذين فقدوا أثناء العمليات الحربية، كانوا قبل العمل بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٢ يخضعون للحكم الوارد بالمادة (٢١) بالنسبة للمفقود الذي يغلب عليه الهلاك، فكان يصدر حكم من القضاء بموتهم بعد فوات مدة أربع سنين على تاريخ فقدهم، عدا المفقودين من أفراد القوات المسلحة أثناء العمليات الحربية فكان وزير الحربية يصدر قراراً باعتبارهم موتى بعد مضي السنوات الأربع، ويقوم هذا القرار مقام الحكم.

غير أن القانون رقم ٣٣ سنة ١٩٩٢ استثنى هؤلاء من هذا الحكم العام ونص على اعتبار كل منهم ميتاً بعد مضي سنة من تاريخ فقده.

فقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٢١ بعد تعديلها بالقانون المذكور على

أن:

«ويعتبر المفقود ميتاً بعد مضي سنة من تاريخ فقده، في حالة ما إذا ثبت أنه كان على ظهر سفينة غرقت، أو كان في طائرة سقطت، أو كان من أفراد القوات المسلحة وفقد أثناء العمليات الحربية».

كما جرى نص الفقرة الثالثة من المادة ٢١ بعد تعديلها بالقانون المذكور

على أن:

«يصدر رئيس مجلس الوزراء أو وزير الدفاع، بحسب الأحوال، وبعد

التحري واستظهار القرائن التي يغلب معها الهلاك، قراراً بأسماء المفقودين الذين اعتبروا أمواتاً في حكم الفقرة السابقة. ويقوم هذا القرار مقام الحكم بموت المفقود». وواضح من النص أنه يشترط لصدور قرار رئيس مجلس الوزراء أو وزير الدفاع باعتبار المفقود ميتاً ما يأتي:

(١) أن يثبت أن المفقود كان على ظهر سفينة غرقت، أو كان في طائرة سقطت، أو كان من أفراد القوات المسلحة وفقد أثناء العمليات الحربية». فإذا كان المفقود يستقل قطاراً أو سيارة مثلاً وتهشم القطار أو تهشمت السيارة، أو كان المفقود من أفراد القوات المسلحة وفقد في غير العمليات الحربية فإنه لا بد من صدور حكم من القاضي.

(٢) أن يمضي على الفقد مدة سنة هجرية.

(٣) أن يقوم رئيس مجلس الوزراء أو وزير الدفاع - بحسب الأحوال - بالتحري واستظهار القرائن التي يغلب معها الهلاك.

وقد قضت المادة الثانية من القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٢ على أن: «تسري أحكام هذا القانون على من سبق فقده في أي من الحالات الواردة في الفقرة الثانية من المادة ٢١ ومضى على فقده سنة على الأقل في تاريخ العمل بهذا القانون».

وهذا القانون عمل به اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ نشره (م٤)، وقد نشر القانون بتاريخ ١٩٩٢/٦/١.

وقد حدا الشارع إلى إدخال التعديل السابق - على ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٢ - أنه لما كان المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ يجيز الحكم بموت المفقود الذي يغلب عليه الهلاك ولو لم يتحقق موته يقيناً، وحدد لغلبة الاعتقاد بموته مضي أربع سنوات من تاريخ فقده، وإذا كانت هذه المدة لازمة للاستيثاق من الهلاك في الأحوال التي

يكون الهلاك فيها ظنياً بما يتطلب لترجيحه مضي تلك المدة دون ظهور المفقود، إلا أنه في أحوال الفقد في عرض البحر نتيجة حادث غرق سفينة أو سقوط طائرة، يكون الهلاك شبه مؤكد إذا لم تسفر إجراءات البحث بالوسائل الحديثة على العثور على المفقودين أحياء أو على جثثهم خلال بضعة أسابيع، لاستبعاد أن يظل من نجا حياً مجهول النجاة في أي موقع لمدة طويلة رغم وسائل الاتصال الحديثة، ولتعذر العثور على الجثث صالحة للتعرف على أصحابها بعد مضي بضعة أسابيع على الغرق نظراً لسرعة تحللها في المياه المالحة فضلاً عن تعرضها للأسماك المفترسة.

- لذلك قد لا يكون من الملائم في مثل هذه الأحوال انتظار تلك المدة الطويلة للاعتقاد بغلبة الهلاك لمن لم يعثر عليه حياً أو جثته ظاهرة المعالم المحددة لاسمه.

- ولما كان هذا النوع من الحوادث قد كثر في الآونة الأخيرة تبعاً لازدياد حركة السفن بحراً وجواً، فقد أصبح من العنت بذوي المفقود من الركاب أو الطاقم انتظار المدة المشار إليها كي يتقرر الحكم بموته لتبدأ حينئذ آثار اعتباره ميتاً، إذ تظل الزوجة معلقة على ذمته منذ فقده حتى يحكم بموته، كما أن تركته تظل دون استحقاق الورثة لها بل وقد يؤدي موت أحدهم خلال تلك المدة إلى حرمانه من الارث وبالتالي حرمان ورثته، كما يتعطل حق المتضررين بموته في اقتضاء التعويضات الناشئة عن ذلك، فضلاً عن أنه حتى بعد مضي المدة المشار إليها، يستلزم الحصول على حكم بموت المفقود إجراءات تستغرق من الوقت والجهد والمال ما يضيف إلى ذوي المفقود أعباء وامتداداً للأضرار التي تلحق بهم، كل ذلك في أحوال لا يتطلب الاستيثاق من غلبة هلاك المفقود مضي هذا الوقت الطويل وإنما يكفي لهذا الاستيثاق مضي بضعة أسابيع على ما سلف بيانه.

- ولما كان القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ ببعض أحكام الأحوال الشخصية قد ركن في مادتيه ٢١ و ٢٢ إلى ما نص عليه فقهاء مذهب الإمام أبي حنيفة من تصحيح تفويض تقدير المدة التي يحكم بعدها بموت المفقود إلى رأي الإمام (ولي الأمر) وهذا قريب من فقه مذهب الإمام الشافعي في الجديد، كما أن مذهب الإمام مالك قد نص في بعض صور الفقد على أنه بعد البحث والتحري يضرب للمفقود أجل سنة.. فقد رؤى الأخذ في مشروع هذا القانون بهذه الآراء المصححة في مذاهب هؤلاء الأئمة.
- ومن ثم وتيسيراً على أسر هؤلاء المفقودين أعد مشروع القانون المرافق وهو يقضي في مادته الأولى باعتبار من ثبت أنه كان على ظهر سفينة أو طائرة وفقد نتيجة غرقها أو سقوطها في البحر ميتاً متى مضى على فقده سنة من تاريخ الفقد.
- وهذا التعديل قصد به التيسير على أسر المفقودين من الطوائف المستثناة على ما أوضحناه سلفاً، ومن ثم فإنه لا يحول بينهم وبين اللجوء إلى القضاء لاستصدار حكم باعتبار المفقود ميتاً إذا شاءوا، ولا يكون للمحكمة القضاء بعدم اختصاصها بنظر الدعوى^(١).

(١) من هذا الرأي كمال البنا في مرافعات الأحوال الشخصية للولاية على النفس الطبعة الأولى ١٩٨٧ - وعكس ذلك الدكتور محمد حسام لطفي - موجز النظرية العامة للحق ١٩٨٨ ص ٩٨.

وكان نص المادة ٢١ كما صدرت بالمرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ أن يحكم بموت المفقود الذي يغلب عليه الهلاك بعد أربع سنين من تاريخ فقده، ولو كان المفقود من أفراد القوات المسلحة أثناء العمليات الحربية إلى أن صدر القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٨ وعدل المادتين ٢١ و ٢٢ من المرسوم بقانون، ومقتضى هذا التعديل أنه إذا كان المفقود من أفراد القوات المسلحة أثناء العمليات

الحربية فإنه يصدر قرار من وزير الحربية باعتباره ميتاً بعد مضي الأربع سنوات ويقوم هذا القرار مقام الحكم. وعلى ذلك يشترط لصدور قرار وزير الحربية باعتبار المفقود ميتاً توافر ثلاثة شروط:

الأول: أن يكون المفقود من أفراد القوات المسلحة. =

الثاني: أن يكون الفقد أثناء العمليات الحربية فإذا كان الفقد في غير حالة العمليات الحربية فإنه لا بد من صدور حكم من القاضي باعتبار المفقود ميتاً. **الثالث:** أن يمضي على الفقد مدة أربع سنين.

والحكمة من هذا التعديل، التيسير على أسر المفقودين من أفراد القوات المسلحة، ودرء ما ينتابهم من أسى ولوعة حال سيرهم في الإجراءات القضائية.

وفي هذا جاء بالملذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٨ أنه :

«لما كانت إجراءات التقاضي حتى صدور الحكم تستوجب تكليف زوجات المفقودين وورثتهم الانتقال إلى ساحات المحاكم وفي ذلك بالنسبة إليهم ما فيه من جهد مادي فضلاً عما ينجم عنه من أسى ولوعة وإثارة شجون كامنة في قلوبهم لذلك رأت وزارة الحربية توفير إجراءات التقاضي على ورثة المفقودين من أفراد القوات المسلحة والاكتفاء بصدور قرار من وزير الحربية باعتبار هؤلاء المفقودين موتى بعد مضي الأربع سنوات من تاريخ فقده».

ولما صدر القرار بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ (المنشور بالجريدة الرسمية في ٢٤ مارس سنة ١٩٦٤ - العدد ٦٩) في شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة، نص في المادة ٣٨ فيه على أن: «يعتبر المفقود في حكم المستشهد في العمليات الحربية أو المتوفى بسبب الخدمة حسب الأحوال إذا انقضت أربع سنوات من تاريخ فقده دون أن تثبت وفاته رسمياً أو وجوده على قيد الحياة».

وفي هذه الحالة واستثناء من القواعد العامة يصدر قرار من نائب القائد الأعلى

للقوات المسلحة باعتبار المفقودين في العمليات الحربية أو أثناء الخدمة مستشهدين في العمليات الحربية أو متوفين بحسب الأحوال من تاريخ فقدهم، لا من تاريخ القرار الصادر باعتبارهم مستشهدين أو متوفين.

وقد ذكرنا في مؤلفنا موسوعة الفقه والقضاء في الأحوال الشخصية، أن الاستثناء الوارد بالنص - في رأينا - يقتصر نطاقه على تطبيق الأحكام الواردة بالقرار =

بقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة وقد أيدنا هذا الرأي بأن المادة الأولى من مواد إصدار القرار بقانون نصت على أن: «يعمل فيما يتعلق بالمعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض والمنح المذكورين بهذا القانون بالأحكام المرافقة» وأن المادة ٣٨ سالفة الذكر قد ساوت في الاستثناء المذكور بين من يفقد في العمليات الحربية، وبين من يفقد بسبب الخدمة، وأن القرار بقانون لم يشر في ديباجته إلى المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ وأن معظم التشريعات التي أشارت إليها تتعلق بالموضوع الذي ينظمه.

ولما صدر القانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٢ ونص في المادة الثالثة منه على أن:

«تعدل المدة المنصوص عليها في المادة ٣٨ من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ إلى سنة من تاريخ الفقد» - وجاء بمذكرته الإيضاحية عن هذه المادة أنه: (لما كانت المادة (١/٢١) من قانون الأحوال الشخصية رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ والمادة ٣٨ من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ تقضيان بعدم اعتبار المفقود من أفراد القوات المسلحة أثناء العمليات الحربية ميتاً إلا بعد مضي أربع سنوات من تاريخ فقدته، لذلك استلزم التنسيق بين ما قضت به المادة الأولى من المشروع من اعتبار المفقود في حادث غرق السفينة أو سقوط طائرة في البحر ميتاً إذا كان قد مضى على فقدته سنة أن يضم المشروع حكماً بالنسبة

والتعديل السابق صدر إثر غرق العبارة سالم إكسبريس الذي راح ضحيته عدد كبير من المصريين.

ب- بعد العمل بالقانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٦ :

صدر القانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ الخاص ببعض أحكام الأحوال الشخصية بتاريخ ١٥ فبراير ٢٠٠٦، ونشر بالجريدة الرسمية في ذات اليوم العدد ٦ (مكرر):
وقد نصت مادته الأولى على أن:

«يستبدل بنص الفقرة الثانية من المادة (٢١) من المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ الخاص ببعض أحكام الأحوال الشخصية، النص الآتي:

مادة (٢١) «فقرة ثانية»:

«ويعتبر المفقود ميتاً بعد مضي مدة خمسة عشرة يوماً على الأقل من تاريخ فقدته، في حالة ما إذا ثبت أنه كان على ظهر سفينة غرقت أو كان في طائرة سقطت، وبعد مضي سنة إذا كان من أفراد القوات المسلحة وفقد أثناء العمليات الحربية. فالتعديل الوارد بهذا النص قاصر على المفقود الذي ثبت أنه كان على ظهر سفينة غرقت أو كان في طائرة سقطت أما إذا كان المفقود من أفراد القوات المسلحة وفقد أثناء العمليات الحربية فحكمه باق على حاله. كما أن التعديل قاصر فقط على المدة التي يقضي بعد انقضائها باعتبار المفقود ميتاً.

فمقتضى هذا التعديل أن المفقود والذي يثبت أنه كان على ظهر سفينة

لأفراد القوات المسلحة الذين يفقدون أثناء العمليات الحربية يقضي بتعديل المدة المنصوص عليها في القانونين المشار إليهما إلى سنة من تاريخ الفقد).

غرقت أو كان في طائرة سقطت يعتبر ميتاً بعد مضي مدة خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ فقدته. فالمادة المذكورة هي الحد الأدنى للمدة التي يعتبر بعدها المفقود ميتاً وبالتالي فإن المدة يمكن أن تمتد إلى أربع سنوات وفقاً للفقرة الأولى من المادة. ويخضع تحديد المدة لتقدير رئيس مجلس الوزراء على ضوء التحري واستظهار القرائن التي يغلب معها الهلاك. ونورد بشأن هذا التعديل ما يأتي:

١- تاريخ سريان التعديل:

تنص المادة الثانية من القانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٦ على العمل بالقانون المذكور من اليوم التالي لتاريخ نشره أي اعتباراً من ١٦ فبراير سنة ٢٠٠٦. ولما كان القانون المذكور قد استحدث حكماً جديداً يتعلق بذاتية قاعدة موضوعية آمرة متعلقة بالنظام العام، وهو تغيير المدة اللازمة لاعتبار المفقود ميتاً، فإنه يسري بأثر فوري مباشر على وقائع الفقد السابقة على العمل به، ما لم يصدر بشأنها حكم نهائي.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

«إذا صدر قانون لاحق تضمن تعديلاً في تشريع ما من التشريعات القائمة وكان من شأنه استحداث حكم جديد يتعلق بذاتية القاعدة الموضوعية الآمرة سواء بالإلغاء أو بالتغيير أو بإضافة أو حذف، فإن هذا التعديل يأخذ حكم القاعدة الآمرة من حيث سريانه بأثر فوري على المراكز والوقائع القائمة وقت نفاذه ولو كانت ناشئة قبله أما إذا كان التعديل منصفاً على بعض شروط القاعدة الآمرة دون المساس بذاتيتها أو حكمها كما لو استوجب لتطبيقها توافر شروط خاصة أو اتخاذ إجراءات معينة من إجراءات الإثبات أو التقاضي لم تكن مطلوبة ولا مقررة من قبل فإن التعديل لا يسري في هذه الحالة إلا من تاريخ نفاذه وعلى

الوقائع والمراكز التي تنشأ في ظلّه دون أن يكون له أثر على الوقائع التي نشأت في ظل القانون السابق باعتبار أن القانون الذي وقعت في ظلّه هو الذي يحكم شروط قبولها وإجراءات وقواعد إثباتها.

(طعن رقم ٦٥٥ لسنة ٧٢ق «أحوال شخصية» جلسة ٢٠٠٥/١/١١)

٢- دواعي هذا التعديل :

صدر هذا التعديل إثر غرق الباخرة السلام (٩٨) في مياه البحر الأحمر يوم الجمعة الموافق ٣ من فبراير سنة ٢٠٠٣ وعلى متنها حوالي ١٤٠٠ راكباً. وقصد به سرعة تحديد المراكز القانونية لأسر المفقودين وما يتبع ذلك من أحقيتهم في صرف حقوقهم من التعويضات التي قد تسهم في تخفيف ما لحق بهم من أسى وألم. وأن فترة خمسة عشر يوماً هي فترة مناسبة لتغليب احتمالات الوفاة لكل من فقد وثبت وجوده على ظهر سفينة غرقت أو طائرة سقطت فإن احتمالات الهلاك هي الأكبر في هذه المدة.

١٤٧- ثالثاً : المفقود الذي لا يغلب عليه الهلاك :

نصت المادة (٢١) من المرسوم بقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٩ (المعدل) سائلة الذكر على أنه: «وفي الأحوال الأخرى يفوض تحديد المدة التي يحكم بموت المفقود بعدها إلى القاضي على ألا تقل عن أربع سنوات، وذلك وبعد التحري عنه بجميع الطرق الممكنة الموصلة إلى معرفة إن كان المفقود حياً أو ميتاً».

والمقصود بالأحوال الأخرى، هي التي يحصل فيها الفقد في حالة يظن معها بقاء المفقود سالماً كمن يغيب لطلب العلم أو التجارة أو السياحة ولا يعود فقد فوض النص القاضي في تحديد المدة التي يحكم بموت المفقود بعدها على ألا تقل عن أربع سنوات، وذلك بعد التحري عنه بجميع الطرق الممكنة الموصلة

لمعرفة إن كان المفقود حياً أو ميتاً ولاشك أن القاضي يراعي في تقديره للمدة التي يحكم بعدها بموت المفقود، سن المفقود حين فقده وحالته الصحية وقت ذاك والظروف والأحوال التي أحاطت بفقده.

ولم يكن النص قبل تعديله بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٢ يحدد المدة التي يحكم القاضي بموت المفقود بعدها (أربع سنين على الأقل).

ومع هذا فقد ذهبنا مع الفقه وأحكام القضاء إلى أن قيداً منطقياً يرد على سلطة القاضي في هذا الشأن. وهو ألا يحكم بموت المفقود إلا بعد انقضاء أربع سنوات على الأقل على واقعة الغياب، لأن الشارع استوجب ضرورة مرور أربع سنوات على واقعة الفقد لمن غاب في ظروف يغلب فيها الهلاك فيكون التقيد بهذه المدة لمن غاب في ظروف لا يغلب فيها الهلاك أولى^(١).

ولم يكتف المشرع للقضاء بموت المفقود بإثبات موته بالبينة والقرائن، وإنما أوجب على القاضي التحري عن المفقود بجميع الطرق الممكنة الموصلة إلى معرفة إن كان حياً أو ميتاً، سواء كان غيبة المفقود مما يغلب عليه الهلاك فيها، أم كانت مما لا يغلب عليه الهلاك فيها ويدخل في هذا التحري، ما يتم من تحريات عن طريق رجال الإدارة، وكذا ما يسفر عنه استجواب القاضي لذوي المفقود.

فإذا غلب على ظن القاضي بعد ذلك موته قضى بموته إذا طلبت ذلك زوجته أو أحد من ورثته أو غريمه.

ويسري هذا الحكم على المفقودين من أفراد القوات المسلحة في غير

(١) الدكتور محمد حسام لطفي موجز النظرية العامة للحق طبعة ١٩٨٨ ص ٩٩ - الدكتور عبد الودود يحيى محاضرات في المدخل لدراسة القانون (نظرية الحق) طبعة ١٩٦٨ - ١٩٦٩ ص ٤١ - الدكتور سليمان مرقس - المدخل للعلوم القانونية الطبعة الرابعة ١٩٦١ ص ٥٠٥.

العمليات الحربية.

وقد أخذ القانون بمذهب الإمام أحمد بن حنبل في الحالة الأولى، ويقول صحيح في مذهبه ومذهب الإمام أبي حنيفة في الحالة الثالثة. (راجع في التفصيل مؤلفنا موسوعة الفقه والقضاء في الأحوال الشخصية مجلد ٣ موضوع رقم ٢١).

وكان قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ينص على انتهاء عقد العمل (ب وفاة العامل) ورغم ورود لفظ الوفاة على إطلاقه إلا أن العمل جرى في ظل هذا القانون على تفسيره بالموت الحقيقي، فجاء القانون الجديد ونص على انقضاء علاقة العمل ب وفاة العامل (حقيقة أو حكماً)، فأصبح الموت الحكمي مبرراً لانقضاء علاقة العمل، وقد أخذ القانون الجديد ومن قبله القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ في هذا بمبادئ الشريعة الإسلامية الغراء^(١).

١٤٨- عدم انتهاء عقد العمل ب وفاة صاحب العمل :

تنص الفقرة الثانية من المادة على أن:

«ولا ينتهي عقد العمل ب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته».

وهذا الحكم مستمد من القواعد العامة المنصوص عليها في الفقرة الأولى

من المادة ٦٩٧ مدني التي تجرى على أن:

«لا يفسخ عقد العمل ب وفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في

إبرام العقد... إلخ».

فالقاعدة أنه لا أثر لوفاة صاحب العمل على عقد العمل، فيظل العقد قائماً

بين ورثة صاحب العمل وبين العامل، ويرجع ذلك إلى أن تغيير شخصية رب

(١) المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

العمل بالوفاة وحلول الورثة محل مورثهم لا يؤثر على وجود الرابطة العقدية الناشئة عن عقد العمل.

وقد قضت الفقرة الثانية من المادة التاسعة من قانون العمل على أنه: «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».

(راجع شرح المادة المذكورة).

أما إذا كان العقد قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل، كما لو كان العامل ممرضاً أو سكرتيراً خاصاً أو لاعتبارات تتعلق بنشاط صاحب العمل الذي ينقطع بوفاته كما لو كان العامل ممرضاً لعيادة طبيب أو كاتباً لمحام أو مساعداً لفنان، فإن عقده ينتهي لاستحالة استمراره مع ورثة رب العمل.

١٤٩- نفقات الجنازة:

إذا توفي العامل إبان خدمته لصاحب العمل، التزم صاحب العمل بأن يصرف لأسرة العامل ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً. فالنص قدر نفقات الجنازة تقديرًا جزافياً فلا تهم حقيقة المصاريف الفعلية فسواء قلت عن ذلك أو زادت.

والأجر الذي تحسب على أساسه نفقات الجنازة هو الأجر بالمفهوم الوارد بالمادة الأولى من قانون العمل، فيشمل الأجر ذاته وملحقات الأجر، كالميزات العينية والمنح والعمولة .. إلخ.

واقترنت المادة على النص بأن يكون الصرف لأسرة العامل دون أن

تحدد شخصاً معيناً تصرف له نفقات الجنازة، وعلى ذلك يصح الصرف لأرملة العامل أرشد أولاده أو لأي شخص من أفراد أسرته يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة.

١٥٠- منحة الوفاة:

يلتزم صاحب العمل إذا توفي العامل إبان خدمته أن يصرف لأفراد أسرته منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له (أي ثلاثة أشهر) طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل). والإحالة إلى قانون التأمين الاجتماعي تقتصر على قواعد الصرف وبيان مستحقي الصرف.

وعلى ذلك تصرف المنحة للأشخاص الذين حددتهم المادة ١٢١ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (معدلة بالقانونين رقمي ٢٥ لسنة ١٩٧٧، ١٠٧ لسنة ١٩٨٧)^(١) وهم:

(١) وتنص هذه المادة على ما يأتي:

«تستحق المبالغ المنصوص عليها في المادة السابقة لمن يحدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش فإذا لم يحدد أحداً تستحق للأرمل، وفي حالة عدم وجوده تستحق للأبناء والبنات الذين تتوافر في شأنهم شروط استحقاق المعاش المنصوص عليها في المادتين (١٠٧، ١٠٨).

ويراعى في حالة ما إذا كان للمؤمن عليه أو صاحب المعاش أرمل وأولاد تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفقرة السابقة من غير هذه الأرمل تقسم المبالغ السالف ذكرها بحسب عدد الأزواج.

وإذا لم يوجد أحد ممن سبق ذكرهم تستحق المنحة للوالدين أو أحدهما وفي حالة عدم وجودهما تستحق لإخوته وأخواته الذين تتوافر في شأنهم الشروط المشار إليها في المادة (١٠٩).

(١) الشخص الذي يحدده العامل قبل وفاته، ولا يشترط أن يكون هذا الشخص وارثاً للعامل بعد وفاته أو من أفراد أسرته فيجوز أن يكون أجنبياً عن العامل كزميل أو صديق له.

وقد نظم الفصل الثاني من الباب الثالث من قرار وزير التأمينات رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ (المعدل) (في شأن الأحكام التي تتبع في صرف المزايا التأمينية)

الإجراءات الواجب اتباعها في تعيين المستفيد من منحة الوفاة.

(٢) إذا لم يحدد العامل مستفيداً لمنحة الوفاة تصرف المنحة للأرمل. والمقصود بالأرمل الذكر والأنثى، أي زوج العاملة المتوفاة وزوجة العامل المتوفى وإذا تعددت الأرامل وزعت المنحة عليهن بالتساوي. وفي حالة وفاة إحدى الأرامل قبل العامل يصرف نصيبها من المنحة لأولادها منه إذا كانوا قصرأً أو عاجزين عن الكسب أو بناتاً غير متزوجات.

وإذا توفى الأرمل خلال أحد شهور استحقاق المنحة انتقل استحقاقها لمن يليه من مستحقي المنحة.

(٣) إذا لم يوجد للعامل أرمل تصرف المنحة للأولاد القصر والعاجزين عن الكسب والبنات غير المتزوجات.

(٤) إذا لم يوجد للعامل أفراد من الفئة السابقة تصرف المنحة للوالدين أو للموجود منهما.

(٥) إذا لم يوجد أحد من الوالدين، تصرف المنحة لإخوته وأخواته الذين تتوافر

وفي حالة استحقاق المنحة للقصر من الأولاد والإخوة والأخوات غير المتزوجات تصرف لمتولي شئونهم الذي تثبت صفته بشهادة إدارية.

في شأنهم الشروط المشار إليها في المادة (١٠٩). وقد تضمنت المادة الأخيرة بعض هذه الشروط كما أحالت إلى شروط استحقاق الأبناء والبنات المنصوص عليها في المادتين ١٠٧، ١٠٨.

وهذه الشروط بالنسبة للإبن هي:

- (١) ألا يكون الإبن قد بلغ سن الحادية والعشرين ويستثنى من هذا الشرط. أ) العاجز عن الكسب.
- ب) الطالب بأحد مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوز سن السادسة والعشرين وأن يكون متفرغاً للدراسة.
- ج) من حصل على مؤهل نهائي لا يجاوز المرحلة المشار إليها فيما سبق ولم يلتحق بعمل أو لم يزاوِل مهنة ولم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس والبكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل (م ١٠٧) معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧).
- أما بالنسبة للبنات فيشترط ألا تكون متزوجة. ويشترط بالنسبة للإخوة والأخوات أن يثبت إعالة العامل إياهم وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات (مادة ١٠٩) مستبدلة بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢).
- وفي حالة استحقاق المنحة للقصر من الأولاد والإخوة والأخوات غير المتزوجات تصرف لمتولي شئونهم الذي تثبت صفته بشهادة إدارية. ولا تسري الإحالة إلى قانون التأمين الاجتماعي على كيفية احتساب المنحة، لأن المادة نصت على أنها تعادل الأجر الكامل للعامل عن شهر

الوفاة والشهرين التاليين له، ومن ثم فإنها تحسب على أساس الأجر بمفهومه الوارد بالمادة الأولى من قانون العمل والذي يدخل فيه ملحقات الأجر، ومن ثم فإنه يدخل في الأجر الميزات العينية والمنح والحصة في الأرباح، وهي عناصر لا تدخل في مفهوم الأجر وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ (المعدل)، لاسيما وأنه لا يوجد ثمة مبرر للفرقة بين كيفية احتساب الأجر في حالة تحديد نفقات الجنازة وفي حالة تحديد منحة الوفاة^(١).

والمقصود من منحة الوفاة، هو المساعدة الإضافية للأسرة بمناسبة وفاة العامل حتى يمكنها الاستعداد لحالتها الجديدة الناتجة عن قطع الأجر وحتى يتم تسوية المعاش وصرفه لمستحقه، ولذلك فإن هذه المنحة لا تصرف دفعة واحدة وإنما تصرف على ثلاث دفعات شهرية وفي مواعيد صرف الأجر، ويؤيد هذه النظرية ما جاء بالملحظة الإيضاحية للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ من أنه «إذا توفيت الأرملة خلال أحد شهور استحقاق المنحة، انتقل استحقاقها لمن يليها من مستحيي المنحة».

والمنحة لا تسقط حق العامل في أجر الأيام التي اشتغل فيها خلال شهر الوفاة، فيصرف هذا الأجر للورثة، فإذا توفي العامل في منتصف شهر يناير مثلاً فإنه يستحق أجر نصف هذا الشهر ويصرف مع متجمد أجوره إلى ورثته.

والمنحة مستقلة تماماً عن المعاش المستحق لورثة العامل، فيصرف المعاش

(١) من هذا الرأي أحمد شوقي المليجي ص ٣٠٢ وعكس ذلك جمال زكي ص ٨٢٥ إذ يرى أن النص يحيل إلى قانون التأمين الاجتماعي في حساب أجر العامل الذي تحدد على أساسه منحة الوفاة.

لمستحققيه عن ذات الأشهر التي استحققت عنها المنحة، لأنها - كما يبين من تسميتها - منحة لأسرة العامل المتوفى فلا يجوز اقتطاع شيء منها. ولا يثبت للمنحة وصف الأجر، لأنها مجرد منحة للمساعدة كما سبق القول، وذلك فلا يستحق عنها اشتراكات تأمين كما لا تخضع للضرائب^(١).

١٥١- نفقات تجهيز ونقل الجثة:

تنص الفقرة الرابعة من المادة على أن:

«ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها».

فإذا توفى العامل وهو في الخدمة التزم صاحب العمل بنفقات تجهيز الجثة، وكذلك نقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها إلا إذا طلبت أسرته نقله إلى جهة أخرى، فيلتزم صاحب العمل نقله إليها ولو كانت تكاليف هذا النقل تزيد على نقل الجثة إلى الجهة التي استقدم منها العامل.

وكانت المادة (٧٣) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغى) تلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثة إلى الجهة التي استقدمه منها ما لم تطلب أسرته نقله إلى جهة أخرى وعلى نفقتها ويخصم ما تحمله صاحب العمل من مصروفات الجنازة المنصوص عليها في الفقرة السابقة من المادة.

١٥٢- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٥٠).



(١) علي العريف في شرح التأمينات الاجتماعية في مصر ١٩٧٨ ص ١٨٩.

مادة (١٢٤)

«ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز.

فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٧١ - رابعاً) :

«تتقضي علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية:

.....

رابعاً: عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله الأصلي أو عجزه عجزاً جزئياً مستديماً متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر، على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٨١) :

«ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً أو مدداً متفرقة =

= تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل ويكون إثبات العجز أو المرض وكذلك إثبات السن في حالة تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها بشهادة طبية. ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يطلب من مكتب العامل إحالة الموضوع على لجنة تحكيم طبي ينظم تشكيلها وإجراءات عرض النزاع عليها وتقدير الرسوم قرار من وزير العمل بالاتفاق مع الوزير المختص.

وعلى مكتب العمل المختص إخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبي فور وصوله إليه وعلى كلا الطرفين تنفيذ ما يترتب على قرار التحكيم من التزامات ويكون قرار التحكم الطبي نهائياً غير قابل للطعن. ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة ٧٣ للعامل أو المستحقين. ولا يجوز لأصحاب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٧٢ أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٤٥):

«ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن تسعين يوماً أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائة وعشرين يوماً خلال سنة واحدة وتخفّض هذه المدة إلى النصف بالنسبة إلى عمال المياومة والعمال المعيّنين بأجر أسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن التعويض عن أمراض المهنة.

ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يعرض=

= الخلاف على الطبيب الشرعي طبقاً لأحكام المادتين ٢٤ و ٢٥ من القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل.

ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة ٣٧ للعامل أو المستحقين. ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٣٦ أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى.

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (٢٤):

«ينتهي العقد بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله عجزاً كاملاً، أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن ستين يوماً أو مدداً تزيد في جملتها على تسعين يوماً في خلال سنة واحدة. وتخفض هذه المدة إلى النصف بالنسبة لعمال المياومة والعمال المعيّنين بأجر أسبوعي.

ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة من طبيب. ولصاحب العمل أن يعرض العامل على طبيب آخر. فإذا اختلفت الشهاداتتان جاز لكل من الطرفين أن يعرض الخلاف على هيئة أطباء محكمين، طبقاً لأحكام المادتين ٢٢ و ٢٣ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦.

ويلزم صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى بدفع المكافأة المنصوص عنها في المادة السابقة للعامل أو المستحقين ما لم يكونوا قد حصلوا على تعويض طبقاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦.

والمستحقون هم: زوج العامل ومن كان يعولهم من أولاد ومن والديه، فإذا لم يوجد أحد منهم استحقها من كان يعولهم حال حياته وإلا وزعت بين الورثة.

ويكون توزيع المكافأة بينهم طبقاً للجدول الملحق بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦.

ولا يجوز لصاحب العمل استعمال حق الفسخ المخول له بمقتضى المادة ٢١ في أثناء مدة المرض المشار إليها في الفقرة الأولى».

الشرح

١٥٣- انتهاء عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عملة عجزاً كلياً :

تنص الفقرة الأولى من المادة على أن:

«ينتهي عقد العامل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيما كان سبب هذا العجز».

فالعجز الكلي، هو العجز الكامل عن أداء العمل الأصلي، أي العمل المتفق عليه نتيجة مرض أو حادث يكون من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين العامل وبين أداء عمله الأصلي (المتفق عليه)، وهذا العجز الكلي يترتب عليه انقضاء علاقة العمل.

وهذا أمر منطقي، لأن هذا العجز يحول دون قيام العامل بأداء التزام من الالتزامات الجوهرية، الواقعة على عاتقه، وهو الالتزام بأداء العمل بنفسه.

١٥٤- عدم انتهاء علاقة العمل إذا كان العجز جزئياً وثبت وجود عمل

آخر لدي صاحب العمل :

تنص الفقرة الثانية من المادة على أنه:

«إذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض... إلخ».

والعجز الجزئي، فهو العجز المستديم الذي ينقص قدرة العامل بصفة دائمة على أداء عمله الأصلي (المتفق عليه) ويمكن تسميته بالعجز النسبي.

وهذا العجز الجزئي لا يترتب عليه انتهاء علاقة العمل إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يتلاءم مع قدرة العامل بعد طروء هذا

العجز الجزئي، ويستطيع العامل القيام به على وجه مرض^(١).

(١) من هذا الرأي في ظل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي جمال زكي = ص ٩٢٢ - عدلي خليل في التعليق على قانون العمل الجديد ص ٢١٩ - وقارن رأياً آخر يذهب إلى أن علاقة العمل لا تنقضي سواء في حالة العجز الكلي أو العجز الجزئي المستديم إلا إذا ثبت عدم وجود العمل الآخر (أحمد شوقي المليجي ص ٢٩٢ - علي عوض حسن ص ٣٩٤). وهذا الرأي يناقضه ما يأتي:

(١) أن الفقرة الرابعة من المادة (٧١) التي نصت على هذه الحالة كان يقابلها في الاقتراح بمشروع القانون الفقرة الرابعة من المادة (٦٨) وكان نصها كالآتي: «عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله الأصلي أو أي عمل آخر. على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي»، فعدلتها اللجنة المشتركة بمجلس الشعب إلى نصها الراهن وهو «عجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله الأصلي أو عجزه عجزاً جزئياً مستديماً متى ثبت عدم وجود أي عمل آخر. على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي».

(٢) ما ورد بالذاكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون عن حكم الفقرة المذكورة من أنه «وقد اشترط النص المقترح أنه في حالة العجز الجزئي المستديم لا يكون العامل صالحاً لأداء أي عمل آخر بشرط أن يثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل»، وهذه العبارات واضحة الدلالة بأن اشتراط وجود عمل آخر قاصر على حالة العجز الجزئي المستديم.

(٣) أن الفقرة المذكورة أحالت إلى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي في إثبات عدم وجود العمل الآخر، وقد قيدت المادة ١٨ (المعدلة) من هذا القانون - الخاصة بهذا الشأن - استحقاق المعاش في حالة انتهاء الخدمة للعجز الجزئي المستديم بعدم ثبوت وجود عمل آخر لدي صاحب

وهذا الحكم يسبغ على العامل الذي أصيب بعجز جزئي حماية كبرى بتوفير عمل آخر له يتلاءم مع عجزه والحكم المذكور يتمشى مع المبادئ المقررة في قانون التأمين الاجتماعي وما استقرت عليه تشريعات العمل المتطورة في بعض الدول العربية.

١٥٥- ما يشترط في العجز بنوعيه :

يشترط في العجز بنوعيه أن يكون دائماً، أما إذا كان قابلاً للشفاء اعتبر ما أصاب العامل مرضاً لا يؤدي إلى انتهاء عقد العمل وأن ترتب عليه وقف عقد العمل، إلا إذا استطالت مدته على النحو الموضح بالمادة (١٢٧) كما سنرى.

وإذا كان العجز يؤدي إلى انفساخ عقد العمل باعتباره من قبيل القوه القاهرة، إلا أن المشرع لا يلتزم في شأنه المدلول الدقيق للقوة القاهرة، إذ نص بصفة مطلقة على انقضاء علاقة العمل بالعجز، مما يعني تحقق هذا الأثر أيما كان سبب العجز حتى ولو كان راجعاً إلى خطأ العامل.

وانقضاء علاقة العمل بالعجز، يسري على العقود المحددة المدة، فتنتهي

العمل، وذلك دون أن تعمل هذا القيد في حالة انتهاء الخدمة بالعجز الكلي وقد نصت هذه الفقرة على أن يثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر =

بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين، وقد صدر تنفيذاً لذلك القرار الوزاري رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ (المعدل بالقرار رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٤) ثم ألغي هذا القرار وحل محله القرار الوزاري رقم ٣٧ لسنة ١٩٩٩ (منشور في نهاية شرح المادة) وقد أطلق على القرارين أنهما بشأن إثبات عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العمل الجزئي، وقد جرت أحكامه على إثبات عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العجز الجزئي.

قبل نهاية مدتها، وعلى العقود غير محددة المدة، فتنتهي دون إخطار أو مهلة^(١).

(١) كانت المادة ١/٨١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) تنص على أن: «ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله». =
= ويرجع ذلك إلى أن عجز العامل يعد قوة قاهرة يفسخ بها العقد لاستحالة تنفيذه. والعجز المبرر لانتهاء عقد العمل طبقاً لهذا النص، هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض، ولو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير، فلا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً كاملاً بل يكفي أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه، ولو كان قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير، فلا يلزم رب العمل في الحالة الأخيرة بإسناد عمل آخر إليه.

فالقانون المذكور لم يفرق بين العجز الكلي والعجز الجزئي المستديم.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «لما كانت الفقرة الأولى من المادة ٨١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله... وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل» وكان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض ولو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير، ولا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً كاملاً بل يكفي أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف نهائياً إلى المطعون ضده الأول غير العمل المتفق عليه تنفيذاً لقرار القومسيون الطبي التابع للمطعون ضدها الثانية يعتبر عملاً جائزاً دفع المطعون ضده الأول إلى الامتناع عن العمل كلية بما تعتبر معه أنها فصلته فصلاً تعسفياً يستوجب استحقاقه الحقوق العمالية المطالبة بها، دون أن يعرض الحكم لما أبدته الطاعنة من دفاع

بأن المطعون ضده الأول لم يعد صالحاً للوظيفة التي عين فيها وتضمنها عقد العمل بسبب عجزه عن تأدية وظيفته، وأنه هو الذي امتنع عن تنفيذ هذا العقد مخللاً بشروطه، وهو دفاع جوهري لو صح لتغير به وجه الرأي في الدعوى، = فإنه يكون قد عابه القصور في التسبب بما يستوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٣٤٠ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٧٨/١٢/١٠)

(٢) «وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أنه لما كانت الفقرة الأولى من المادة ٨١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله... وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل وكان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض ولو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير، ولا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً كاملاً بل يكفي أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه، ولا يلتزم رب العمل بإسناد عمل آخر إليه لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف إلى المطعون ضده غير العمل المتفق عليه، تنفيذاً لتوصية الأطباء يعتبر خطأ تلتزم الطاعنة بالتعويض عما يكون قد نتج عنه من ضرر فإنه يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه لهذا السبب دون ما حاجة لبحث باقي أوجه الطعن».

(طعن رقم ٨١٢ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٣٠)

(٣) «الفقرة الأولى من المادة ٨١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن «ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله، وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل» وكان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض ولو كان العامل قادراً على أعمال أخرى من نوع مغاير، ولا

والعبرة ليست بمجرد وجود عمل لدى صاحب العمل يستطيع العامل أداءه فقط، إنما يجب أن يكون في استطاعة صاحب العمل تعيينه فيه لحاجته إليه، فلا يجوز إلزام صاحب العمل باستخدام العامل ولو كان في مشروعه وظائف ملائمة للعامل، إذا كانت هذه الوظائف مشغولة فعلاً بغيره، وإلا صار العامل عبئاً على المشروع، فيتقاضى أجراً دون أن يقدم في مقابله عملاً^(١).

ويجب أن يكون في استطاعه العامل القيام بهذا العمل على نحو مرض.

١٥٦- إثبات عدم وجود عمل آخر:

أحالت الفقرة الثانية من المادة (١٢٤) إلى أحكام قانون التأمين الاجتماعي في إثبات عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يتلاءم مع حالة العجز الجزئي المستديم للعامل.

وقانون التأمين الاجتماعي المشار إليه هو القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي (المعدل).

وطبقاً للمادة ٣/١٨ من القانون المذكور المستبدلة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ «يثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين ويكون من بين أعضائها ممثل

يشترط أن يكون العامل عاجزاً عاجزاً كاملاً بل يكفي أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه، ولا يلتزم رب العمل بإسناد عمل آخر إليه».

(طعن رقم ٨١١ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/١/٤)

(١) جمال زكي ص ٩٢٢ - وقد صرح مقرر القانون حال مناقشته بمجلس الشورى بأن: «استطاعة العامل أن يقوم به على وجه مرض هذه يحددها في الأصل صاحب العمل وفقاً للحالة الموجودة عنده».

(مضبطة مجلس الشورى الجلسة (٤٢) صباح يوم الأحد ٢١/٤/٢٠٠٢ ص ٤٤).

عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة المختصة، ويحدد القرار قواعد وإجراءات عمل اللجنة.

ويستثنى من شرط عدم وجود عمل آخر الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناء على اقتراح مجلس الإدارة».

ويشترط في العجز بنوعيه أن يكون دائماً، أما إذا كان قابلاً للشفاء اعتبر ما أصاب العامل مرضاً لا يؤدي إلى انقضاء عقد العمل وإن ترتب عليه وقف عقد العمل، إلا إذا استطالت مدته على النحو الموضح بالمادة ١٢٧ من قانون العمل.

١٥٧- المقصود بالعمل الآخر:

المقصود بالعمل الآخر المشار إليه بالنص، هو أي عمل غير العمل الأصلي للعامل، يتلاءم مع حالة العجز الجزئي التي لحقت بالعامل، فيستطيع أداء هذا العمل بالرغم من حالة العجز وعلى وجه مرض.

ولم يشترط النص أن يكون العمل الآخر بذات المنشأة التي يشتغل بها العامل. ومن ثم فإذا كانت المنشأة التي يشتغل بها العامل إحدى منشآت مشروع واحد لصاحب العمل، فإنه يكفي وجود عمل آخر بإحدى المنشآت الأخرى. فهذا التفسير هو الأصلح للعامل.

وقد صدر بشأن اللجنة المشار إليها بالمادة ٣/١٨ سالف الذكر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ (المعدل بالقرار رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٤) بشأن لجان إثبات عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العجز الجزئي، ثم ألغي وحل محله قرار وزير التأمينات والشئون الاجتماعية رقم ٣٧ لسنة ١٩٩٩ (القرار الأخير منشور في نهاية البند التالي).

١٥٨- إثبات العجز عن أداء العمل:

يثبت عجز العامل عن أداء العمل سواء كان العجز كلياً، أو عجزاً جزئياً

مستديماً طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وينظم هذا الإثبات القرار الوزاري المشار إليه في البند السابق.
(القرار منشور في نهاية الشرح).

١٥٩- عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٥٠).

قرار وزير التأمينات والشئون الاجتماعية

رقم ٣٧ لسنة ١٩٩٩

صادر في ١٠/٨/١٩٩٩

بشأن لجان إثبات عدم وجود عمل آخر لدي

صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العجز الجزئي^(١).

وزير التأمينات والشئون الاجتماعية :

بعد الاطلاع على قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة

١٩٧٥ والقوانين المعدلة والمكملة له،

وعلى قرار وزير التأمينات رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن لجان إثبات عدم

وجود عمل آخر لدي صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العجز الجزئي،

وعلى موافقة وزارة الصحة والقوى العاملة والهجرة والدولة للتنمية

الإدارية،

قرر:

مادة (١) :

«تشكل اللجان المنصوص عليها في المادة (١٨) بند (٣) من قانون التأمين

الاجتماعي المشار إليه، على الوجه الآتي:

أولاً: بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات

العامة:

(١) الوقائع المصرية العدد ٢٥٦ في ١١/١١/١٩٩٩.

- (١) مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاع الحكومي رئيساً.
 - (٢) ممثل مديرية التنظيم والإدارة بالمحافظة.
 - (٣) طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحي تختاره الهيئة.
 - (٤) ممثل عن صاحب العمل.
 - (٥) ممثل عن التنظيم النقابي (اللجنة النقابية أو النقابة العامة، في حالة عدم وجود لجنة نقابية).
 - نائب مدير المنطقة مقررأ.
- ثانياً:** بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بقطاعي الأعمال العام والخاص:
- (١) مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاعي الأعمال العام والخاص رئيساً.
 - (٢) ممثل مديرية القوى العاملة.
 - (٣) طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة.
 - (٤) ممثل عن صاحب العمل.
 - (٥) ممثل عن التنظيم النقابي (أو النقابة العامة في حالة عدم وجود لجنة نقابية).
 - مديرية إدارة التوجيه الفني بالمنطقة مقررأ.

مادة (٢) :

«إذا قررت اللجنة الطبية المختصة ثبوت عجز المؤمن عليه عجزاً جزئياً مستديماً يحول بينه وبين أداء عمله الأصلي، ولم يكن لدى صاحب العمل عمل آخر يناسب حالة المؤمن عليه التزم صاحب العمل بطلب عرض المؤمن عليه على اللجنة المنصوص عليها في المادة الأولى خلال شهر من تاريخ إخطاره

بثبوت عجز المؤمن عليه بمعرفة اللجنة الطبية أو مكتب التأمينات المختص ويعتبر سكوت صاحب العمل عن طلب عرض المؤمن عليه على اللجنة خلال هذا الميعاد إقراراً منه بوجود عمل آخر لديه يناسب حالة المؤمن عليه، كما يكون للمؤمن عليه خلال شهرين من تاريخ علمه بقرار اللجنة الطبية طلب عرضه على اللجنة المشار إليها في الفقرة السابقة، ويعتبر سكوته عن طلب العرض على اللجنة خلال هذا الميعاد إقراراً منه بقبول العمل الآخر».

مادة (٣) :

«يقدم الطلب المشار إليه في المادة السابقة إلى:

(١) مدير المنطقة المختصة بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئة العامة.

(٢) مدير مكتب التأمينات المختص بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بقطاعي الأعمال العام والخاص، وعلى الجهات التي تتلقى الطلبات إرسالها إلى اللجنة المختصة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ ورودها إليه، وفي جميع الأحوال ترفق بالطلبات المستندات التالية:

أ) شهادة ثبوت العجز.

ب) أية مستندات أخرى يرى مقدم الطلب أهمية الإطلاع عليها لإثبات الحالة وتسلم هذه الأوراق بإيصال، كما يجوز إرسالها بكتاب موصي عليه بعلم الوصول».

مادة (٤) :

«تعد كل لجنة سجلاً تقيد فيه الطلبات التي ترد إليها، ويشمل على الأخص البيانات الآتية:

(١) رقم وتاريخ ورود الطلب إلى الجهة.

- (٢) اسم صاحب العمل وعنوانه ورقمه التأميني.
- (٣) نوع نشاط صاحب العمل ورقم المنشأة.
- (٤) اسم المؤمن عليه ومهنته الأصلية ونوع العجز الجزئي الثابت في شأنه.
- (٥) تعقد اللجنة اجتماعاتها بمقر المنقطة التأمينية المختصة.

مادة (٦) :

«على رئيس اللجنة أن يحدد موعداً لانعقاد اللجنة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ ورود الطلب، وعلى مقرر اللجنة أن يخطر المؤمن عليه وأعضاء اللجنة بتاريخ انعقادها وبيان الحالات المعروضة، وذلك قبل موعد انعقاد اللجنة بأسبوع على الأقل، ويكون الإخطار بكتاب موصي عليه بعلم الوصول أو بالتسليم باليد أو برقياً عند الضرورة».

مادة (٧) :

«لا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور جميع أعضائها بأنفسهم، على أنه إذا تخلف ممثل صاحب العمل عن الحضور للمرة الثانية جاز للجنة أن تتعقد وتصدر قرارها في غيبته».

مادة (٨) :

«تقوم اللجنة بعد التأكد من شخصية المؤمن عليه وأن شهادة العجز الخاصة به ثابت بها أن عجزه الجزئي يحول بينه وبين أداء عمله الأصلي ببحث مدى توافر عمل آخر مناسب لدي صاحب العمل للمؤمن عليه.

وللجنة في سبيل ذلك أن تلجأ إلى كافة الوسائل والطرق بما في ذلك المعاينة.

وعلى صاحب العمل أن يقدم كافة المستندات والأوراق التي ترى اللجنة الاطلاع عليه وعلى الأخص جداول الوظائف بالجهة، وذلك بالنسبة للعاملين

بالحكومة والقطاع العام.

وفي جميع الأحوال يجب ألا يتعارض القيام بالوظيفة أو العمل الآخر مع الحالة الصحية للمؤمن عليه».

مادة (٩) :

«يحرر مقرر اللجنة محضراً بأعمالها يثبت فيه ميعاد انعقاد جلساتها وما اتخذته من إجراءات وما أصدرته من قرارات».

مادة (١٠) :

«تصدر اللجنة قرارها بالأغلبية المطلقة لأصوات عدد الحاضرين، وفي حالة التساوي يرجح الجانب الذي فيه الرئيس.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها خلال شهر على الأكثر من تاريخ أول اجتماع لها ويوقع عليه من الأعضاء.

ويجوز التظلم إلى ذات اللجنة من قرارها خلال ستين يوماً من تاريخ علم صاحب الشأن به وإلا صار القرار نهائياً».

مادة (١١) :

يخطر مقرر اللجنة كل من المؤمن عليه وصاحب العمل بصورة من قرار اللجنة بموجب خطاب موصي عليه بعلم الوصول أو بالتسليم باليد مع إخطار المنطقة المختصة بصندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاع الحكومي أو مكتب التأمينات المختص بصندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاعي الأعمال العام والخاص بحسب الأحوال، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدور القرار».

مادة (١٢) :

«لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه صاحب العجز الجزئي المستديم إلا بعد أن تقرر اللجنة عدم وجود عمل آخر مناسب لذي صاحب العمل».

مادة (١٣) :

«تتعدد اللجنة مرة على الأقل شهرياً ويحدد رئيس الصندوق المختص مكافأة حضور الجلسات».

مادة (١٤) :

«يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار».

مادة (١٥) :

«ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به من تاريخ صدوره».

وزيرة التأمينات والشؤون الاجتماعية

أ/ مرفت تلاوي



مادة (١٢٥)

«لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.

ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.

وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش»^(١).

الشرح

١٦٠- لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة :

يجوز لصاحب العمل تحديد سن معينة لتقاعد عماله، فتحديد سن للتقاعد حق لصاحب العمل وليس واجباً عليه، فلا يلزم بتحديد سن للتقاعد.

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٥٢ «فقرة ٤») :

«ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ العامل سن الستين على الأقل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٨١ معدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢) :

«منشورة بها من المادة ١٢٤».

ويجوز تحديد سن التقاعد بعقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة المنشأة.
 ويجوز تحديد سن التقاعد في لائحة المنشأة ولو كانت هذه اللائحة صادرة
 أثناء مدة خدمة العامل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

«ذلك أن النص في المادة ١٧ من لائحة الجمعية الصادرة في ١٩٦٠/١/٢٧ على تحديد سن الستين أجلاً لتقاعد مستخدميها وعمالها إنما هو تصرف من رب العمل بما له من السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه، وسلطته في ذلك تقديرية ولا معقب عليها .. إلخ».

(طعن رقم ٤٤٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/٥/٢٦ - ذات المعنى نقض)

١٩٦٩/٣/٢٦ المنشور ببند (٢٣٩) (١).

١٦١- الحد الأدنى لسن التقاعد من النظام العام :

نصت الفقرة الأولى من المادة على أنه لا يجوز تحديد سن للتقاعد من جانب صاحب العمل تقل عن ستين سنة أي أن هذه الفقرة وضعت حداً أدنى لسن التقاعد هو ستون سنة وهذا الحد الأدنى من النظام العام، فلا يجوز لرب العمل تحديد سن للتقاعد يقل عنه، إنما يجوز له تحديد سن يزيد عليه.

١٦٢- تحديد سن للتقاعد لا يحول عقود العمل غير محددة المدة إلى

أخرى محددة المدة :

تحديد سن للتقاعد في عقد العمل أو لائحة المنشأة ليس من شأنه تحويل عقود العمل من عقود غير محددة المدة إلى عقود محددة المدة إذ تبقى مكنة

إنهاء العقد بإرادة أحد طرفيه قائمة على الرغم من هذا التحديد.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«النص في لائحة الشركة المطعون عليها على تحديد سن الستين لتقاعد مستخدميها وعمالها إنما هو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تصرف من صاحب العمل بما له من السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه وسلطة صاحب العمل في هذا الشأن سلطة تقديرية لا معقب عليها، وليس من شأن هذا النص أن يحيل عقود العمل من عقود غير محددة المدة إلى أخرى محددة المدة إذ لا تزال مكنة إنهاء العقد بإرادة أحد طرفيه قائمة على الرغم من هذا التحديد، ولا مجال في هذا الخصوص للتحدي بنص المادة ٨١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إذ أن ما ورد بها من النص على انتهاء عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة معينة ليس إلا سرداً لبعض صور انتهاء العقد غير محدد المدة حيث يكون انتهاء العقد عرضياً لا انتهاء عادياً».

(طعن رقم ٣٤٤ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٦٩/٣/٢٦)

١٦٣- انتهاء العقد بمجرد بلوغ سن التقاعد:

إذا بلغ العامل سن التقاعد فإن عقده ينتهي تلقائياً، دون حاجة إلى إخطار سابق من صاحب العمل أو العامل^(١).
وينتهي العقد ولو كان بلوغ سن التقاعد قد وقع في فترة مرض العامل.

(١) نقض طعن رقم ٨٠ لسنة ٣٣ ق جلسة ٨ يناير ١٩٦٩ - طعن رقم ٤٤٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/٥/٢٦ - طعن رقم ٥٤٠ لسنة ٤٦ جلسة ١٩٨٢/٢/٢٢ (غير منشور).

- وهذه الأحكام جميعاً منشورة في البند التالي.

والتي يترتب عليها مجرد وقف عقد العمل^(١).

١٦٤- استمرار العامل في العمل بعد بلوغ سن التقاعد :

إذا استمر العامل في عمله بعد بلوغ سن التقاعد بموافقة صاحب العمل، فإن ذلك يعتبر نزولاً من صاحب العمل عن البند أو الاتفاق الذي يحدد سنّاً معيناً للتقاعد، ويكون قد انعقد بين الطرفين عقد جديد غير محدد المدة، ولا يجوز إنهاؤه بغير إخطار سابق ودون مبرر^(٢).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن :

(١) «تحديد رب العمل سنّاً معيناً لتقاعد عماله يترتب عليه انتهاء العقد تلقائياً ببلوغ هذه السن دون حاجة لإخطار سابق من أي الطرفين للآخر فإذا استمر العامل في عمله بعد بلوغها بموافقة رب العمل فإنه يكون قد انعقد بين الطرفين عقد جديد غير محدد المدة لا يجوز (إنهائه) بغير أخطار سابق ودون مبرر».

(طعن رقم ٨٠ لسنة ٣٣ ق جلسة يناير ١٩٦٩)

(٢) «وتحديد رب العمل سنّاً معيناً لتقاعد عماله يترتب عليه انتهاء العقد تلقائياً ببلوغ هذه السن دون حاجة لإخطار سابق من أحد الطرفين للآخر، فإذا استمر العامل في عمله بعد بلوغها وموافقة رب العمل فإنه - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يكون قد انعقد بين الطرفين عقد جديد غير محدد المدة لا يجوز إنهاؤه بغير إخطار سابق ودون مبرر».

(طعن رقم ٤٤٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/٥/٢٦)

(٣) «تحديد رب العمل سنّاً معيناً لتقاعد عماله يترتب عليه انتهاء العقد تلقائياً

(١) جمال زكي ص ١٠٠٢.

(٢) أحمد شوقي المليجي ص ٢٤٩ - جمال زكي ص ١٠٠٢.

ببلوغ هذه السن دون حاجة لإخطار سابق من أي من الطرفين فإذا استمر العامل في عمله بعد بلوغها بموافقة رب العمل فإنه - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - يكون قد انعقد بين الطرفين عقد جديد غير محدد المدة لا يجوز إنهاؤه بغير إخطار سابق ودون مبرر إذ كان ذلك وكان الثابت في الدعوى على ما سجله الحكم المطعون فيه، أن المؤسسة التي يمثلها المطعون عليه الأول حددت في المادة الثالثة والسبعين من لائحة نظامها الأساسي بيان حالات انتهاء الخدمة، ومنها تحديد سن الستين لتقاعد عمالها، ومن بينهم الطاعن وبعد بلوغه هذا السن في ١٩٦٤/١١/٤ استمر في عمله حتى ١٩٧٣/٦/٢٩ تاريخ إخطاره بإنهاء عقد عمله، ولم يكن استمراره في العمل بعد بلوغه سن التقاعد لاستكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش عملاً بالمادة ١/٦ من القانون ٦٣ سنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية التي بلغ الطاعن سن الستين في ظلها، إذ الثابت أنه يتقاضى معاشاً حكومياً مقداره ثلاثون جنيهاً، مما مؤداه انعقاد عقد جديد غير محدد المدة بين الطرفين لا يجوز إنهاؤه بغير إخطار سابق ودون مبرر. وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر، وأقام قضاءه على أن للمؤسسة التي يمثلها المطعون عليه الأول الحق في الانفراد بإنهاء العقد لبلوغ الطاعن سن التقاعد المنصوص عليها في لائحة النظام الأساسي للمؤسسة وأنها إذ أنهت عقده تكون قد باشرت حقاً مقررأ لها، ونفى عن تصرفها وصف التعسف في إنهاء العقد، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن».

(طعن رقم ٥٤٠ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٩٨٢/٢/٢٢ - غير منشور)

(٤) وحيث إن هذا النعي في غير محله ذلك أنه لما كان المقرر في قضاء هذه

المحكمة أن تحديد صاحب العمل سناً معينة لتقاعد العاملين لديه يترتب عليه إنهاء عقود العمل ببلوغهم هذه السن دون حاجة لإخطار سابق من أحد الطرفين وأن استمرار العامل في عمله بعد بلوغ هذه السن بموافقة صاحب العمل ينطوي على عقد عمل جديد غير محدد المدة لا يجوز إنهاؤه من جانب واحد دون مبرر وبلا إخطار سابق وأن تحصيل فهم الواقع في الدعوى من سلطة قاضي الموضوع وحسبه ببيان الحقيقة التي اقتنع بها وإقامة قضائه على أسباب تكفي لحمله ولها أصلها الثابت في الأوراق وكان الحكم الابتدائي والمؤيد بالحكم المطعون فيه قد استخلص في حدود سلطته الموضوعية أن المطعون ضده استمر في العمل لدي الطاعنة بموافقتها بعد بلوغه سن الستين في ١٩٧٣/٢/٢٦ حتى تاريخ فصله في ١٩٧٧/٦/١٦ وكان النعي على الحكم المطعون فيه في هذا الخصوص يكون جديلاً موضوعياً لا تقبل إثارته أمام محكمة النقض».

(طعن رقم ١٢١٩ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨٧/٤/٦ - الهواري جـ ٧ ص ١٠٩ وما بعدها)

١٦٥- الحالة التي لا يجوز فيها إنهاء عقد العمل إذا بلغ العامل سن الستين:

القاعدة أنه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، غير أنه إذا كان العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، فإن العقد لا ينتهي إلا بانقضاء مدته.

ويجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

١٦٦- عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي :

تنص الفقرة الثالثة من المادة على أنه:

«وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش».

ومعنى ذلك إذا كان العامل الذي انتهى عقده للتعاقد خاضعاً لقانون التأمين الاجتماعي، ولم يستكمل المدة اللازمة لاستحقاق المعاش، فإنه يحق للعامل الاستمرار في العمل بعد بلوغه سن التقاعد استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفقاً للمادة ١٦٣ من قانون التأمين الاجتماعي التي تقضي بأن:

«يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين مستبعداً منها المدة التي أدى المؤمن عليها تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش، وتكون تسوية المعاش في حالة توافر شروط استحقاقه على أساس مدة الاشتراك في التأمين واستثناء من حكم الفقرة الأولى يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه في سن الستين أو بعدها على أن يؤدي إلى الهيئة المختصة الاشتراكات المقررة على صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وفقاً لحكم المادة (١٧) وذلك عن عدد السنوات الكاملة الواجب إضافتها إلى مدة الاشتراك في التأمين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفي هذه الحالة يعفى المؤمن عليه من أداء الاشتراكات المقررة عليه في هذا التأمين عن تلك السنوات ويكون تطبيق حكم هذه الفقرة في شأن العمال المؤقتين والموسميين حتى انتهاء الموسم بحسب الأحوال وللعامل استكمال المدة لاستحقاق المعاش فلا يجوز له استكمال مدة لتحسين معاشه».

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(أ) «مؤدى نصوص المواد ٥٧، ٧١ مكرراً، ٧١ مكرر (ب) من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ أنه إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن الستين استحق معاش الشيخوخة إذا كانت الاشتراكات التي سددت عنه لا تقل عن ٢٤٠ اشتراكاً شهرياً، وأن المدة السابقة لاشتراك المؤمن عليه في التأمين والتي يستحق عليها مكافأة وفقاً لأحكام قانون العمل تدخل ضمن مدة الاشتراك في التأمين، فإذا بلغت مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين مضافاً إليها المدة السابقة التي أدخلها القانون ضمن مدة اشتراكه ٢٤٠ اشتراكاً شهرياً استحق المؤمن معاش الشيخوخة، ويجوز للمؤمن عليه استثناء من هذه القاعدة وخلال الخمس السنوات التالية لصدور القانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ أن يطلب اقتضاء المكافأة المستحقة عن مدة خدمته السابقة بدلاً من احتسابها في المعاش، أما إذا لم تبلغ مدة الاشتراك في التأمين مضافاً إليها المدة السابقة ٢٤٠ شهراً فإن المؤمن عليه يستحق عن المدة السابقة على اشتراكه في التأمين مكافأة تحسب وفقاً لقانون العمل، إلا أنه رعاية للمؤمن عليه ولأسرته من بعده وحتى لا يبدد المكافأة ثم يتعرض هو وأسرته بعد تبديدها لشروط الحاجة والحرمان، أجاز الشارع - استثناء من حكم المادة ٥٧ للمؤمن عليه متى كان قادراً على أداء عمله أن يستمر فيه، أو أن يلتحق بعمل جديد بعد سن الستين حتى يستكمل مدد الاشتراك الموجبة الاستحقاق في المعاش لا أن يزيد عليها، والغرض من ذلك هو إتاحة الفرصة للمؤمن عليه للحصول على معاش أيا كان مقداره، لأن معاش الشيخوخة أفضل له وأبقى من المكافأة».

(ب) «متى كانت مدد الاشتراك التي توجب الاستحقاق في معاش الشيوخوخة قد اكتملت، فإنه لا يحق لمن بلغ سن الستين أن يطلب استمراره في عمله أو أن يلحق بعمل جديد بعدها ابتغاء الحصول على معاش أكبر، وفي آخر ديسمبر سنة ١٩٧٦ يكون كل مؤمن عليه اشترك في التأمين من صدور القانون رقم ٤١٩ سنة ١٩٥٥ قد استكمل ٢٤٠ اشتراكاً شهرياً، واستحق الحد الأدنى للمعاش سواء كان يستحق مكافأة عن مدة سابقة أم لا، فلا يكون هناك مبرر لاستمراره في العمل بعد سن الستين، ولذلك نص الشارع على ألا يسري حكم المادة ٧١ مكرراً (ب) بعد ذلك التاريخ، لأنه ضمن للعامل حصوله على الحد الأدنى للمعاش ولو كان قصد الشارع إتاحة الفرصة للحصول على معاش أكبر لما حدد هذا الأجل ولجعل سريان النص مطلقاً من هذا القيد. على أن عبارة الشارع واضحة في أن غرضه ومراده هو أن يستمر المؤمن عليه القادر على العمل في عمله أو أن يلتحق بعمل جديد بعد سن الستين وذلك «لاستكمال» المدة الموجبة للاستحقاق في المعاش، كما أن عبارته واضحة في أن المدة السابقة تدخل في حساب معاش المؤمن عليه وله أن يطلب المكافأة عنها بدلاً من احتسابها في المعاش».

(ج) «إذا كان الطاعن لم يطلب اقتضاء المكافأة المستحقة له عن المدة السابقة لاشتراكه في التأمين، وإنما طلب مد خدمته حتى تضم مدة أخرى إليها بالإضافة إلى المدة السابقة التي ضمت وحصل بمقتضاها على معاش وذلك بغرض حصوله على معاش أكبر، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن القانون إذ أباح للعامل أن يستمر في العمل بعد سن الستين فإنه قصد من ذلك أن يستكمل المدة المقررة لاستحقاقه المعاش أي للحد الأدنى من المعاش لا زيادة معاشه، وأن مدة الخدمة التي يستحق العامل مكافأة

عنها تدخل ضمن مدة الاشتراك في التأمين، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ١٤١ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٣/٥/١٩٧٢)



مادة (١٢٦)

«يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي.

وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذا السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه»^(١).

الشرح

١٦٧- إلزام صاحب العمل أداء المكافأة:

يلتزم صاحب العمل أداء مكافأة نهاية الخدمة إلى العامل، ولا شأن للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بها.

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٧٥):

«يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥».

وفي حالة اشتغال العامل لدي أكثر من صاحب العمل فإن المكافأة توزع عليهم بنسبة المدة التي قضاهما العامل في خدمة كل منهم. ولم يبين النص المستحقين لهذه المكافأة إذا انتهت خدمة العامل بوفاته، ومن ثم لا مناص من القول باستحقاقها لورثته الشرعيين حسب أنصبتهم في الميراث^(١).

وكانت المادة (٨٢) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) تنص على نظام لتوزيع مكافأة نهاية الخدمة في حالة وفاة العامل ولم تنقيد فيه بقواعد الإرث.

١٦٨- مقدار المكافأة:

تحسب المكافأة المستحقة للعامل على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها. ويلاحظ أن ذكر السنة في تحديد المكافأة إنما أريد به اتخاذ (السنة) وحدة زمنية معينة، ولا يشترط أن يكون العامل قد قضى في الخدمة سنة كاملة على الأقل لاستحقاق المكافأة.

وكانت تنص على ذلك صراحة الفقرة الثانية من المادة ٧٣ من قانون العمل رقم ٥٩ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) إذ جاء بها: «ويستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل».

فإذا كان العامل قد اشتغل ثماني سنوات بعد سن الستين وكان أجره في الشهر ثمانين جنيهاً استحق نصف هذا الأجر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، أي $٤٠ \times ٥ = ٢٠٠$ جنيهاً واستحق هذا الأجر كاملاً عن ثلاث السنوات التالية أي $٨٠ \times ٣ = ٢٤٠$ جنيهاً فيكون مجموعة المكافأة المستحقة لهذا العامل

(١) جمال زكي ص ٨٣١ - أحمد شوقي المليجي الكتاب الأول ص ٣٠٥.

$$٢٠٠ + ٢٤٠ = ٤٤٠ \text{ جنيهاً.}$$

١٦٩- الأجر الذي تحسب على أساسه المكافأة:

لم تحدد المادة الأجر الذي تحسب المكافأة على أساسه، على نقيض المادة ٧٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) التي كانت تنص في فقرتها الثالثة على أن «ويتخذ الأجر الأخير أساساً لحساب المكافأة».

ونرى أنه يجب اتباع هذا الحكم أيضاً في ظل القانون الحالي والقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ السابق لأنه يحقق صالح العامل ويتمشى مع العدالة، والتي تقتضي احتساب المكافأة على أساس آخر أجر يتدرج إليه العامل.

ولا يقتصر الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب مقدار المكافأة على الأجر الأساسي النقدي، وإنما يشمل الأجر بمفهومه الوارد بالمادة الأولى من قانون العمل، فيدخل فيه العلاوة الدورية والعلاوة التي تصرف بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة^(١) والعمولة والمنح والمكافآت والوهبة والبدلات إذا اعتبرت جزء

(١) وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«مؤدى ذلك أن الطرفين إذا اتفقا على عناصر تقدير المكافأة انعقد رضاؤهما على أن تحسب من واقع الأجر ونظراً إلى الأجر وهو يتزايد على مر الزمان وقصداه بمفهومه القانوني الذي يشمل كل ما يتقاضاه العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل فتدخل في هذا المفهوم علاوة غلاء المعيشة. وقد أوضحت المادة ٦٨٣ من القانون المدني هذا المعنى فنصت في فقرتها الثانية على أن العلاوات التي تصرف لمستخدمي المحلات التجارية بسبب غلاء المعيشة تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر. وتأسيساً على ذلك يتعين عند حساب المكافأة الاعتماد بهذه العلاوة وإضافتها إلى الأجر الأصلي. وحساب المكافأة على أساس المرتب دون علاوة الغلاء فيه إهدار لحق فرضه القانون لا يسقط إلا بنص صريح إلخ».

من الأجر، ونسب الأرباح ولو كانت هي الأجر الوحيد.

ولما كان احتساب المكافأة على أساس الأجر الأخير يراعى فيه مصلحة العامل وتدرجه وزيادة أجره خلال مدة العمل فإن ذلك يواجه الغالب الأعم من صور تحديد الأجر وملحقاته على وجه ثابت لا يبني على احتمال ولا ينطوي على غرر ومضاربة، إلا أن احتساب النسبة المئوية على هذا النحو قد يؤدي إلى وضع مرتبك لاحتمال أن تكون السنة الأخيرة قد انتهت بخسارة فلا يستحق العامل مكافأة أو انتهت بربح استثنائي نتيجة ظروف طارئة. فتحدد المكافأة في هذه الصورة على أساس متوسط ما استولى عليه العامل من نسبة الأرباح خلال مدة العمل^(١).

(طعن رقم ٣٦١ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٦١/٢/٢)

(١) وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«النص في القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ ومن بعده المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن تحتسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس «الأجر الأخير» إنما راعى فيه الشارع مصلحة العامل وتدرجه وزيادة أجره خلال مدة العمل، وهو يواجه الغالب الأعم من صور تحديد الأجر وملحقاته على وجه ثابت لا يبني على احتمال ولا ينطوي على غرر ومضاربة، ولا يتأتى التزامه وتطبيقه - بحرفيته - في صورة تحديد الأجر بنسبة مئوية من الأرباح السنوية أو أجر ثابت مع نسبة مئوية منها إذ من شأنه أن يؤدي إلى وضع مرتبك لاحتمال أن تكون سنة الخدمة - أو السنة السابقة عليها - قد انتهت بخسارة فلا يستحق العامل مكافأة أو انتهت بربح استثنائي نتيجة ظروف طارئة فتحدد المكافأة بنسبة مئوية منها، وإذ كان الأصل في المكافأة أنها أجر إضافي والتزام أوجبه القانون على رب العمل عند انتهاء العقد في الأحوال التي حددها باعتبارها إحدى وسائل الضمان الاجتماعي وأحل محله «المبالغ التي يدفعها

كذلك يجب تقويم المزايا العينية التي يحصل عليها العامل مقابل عمله، وإضافة قيمتها إلى أجره النقدي.

ولكن لا يدخل في الأجر الذي تحسب على أساسه المكافأة الأجر الإضافي المستحق للعامل في ساعات العمل الإضافية إلا إذا ثبت له صفة الاستمرار واستقرار العامل في الاعتماد عليه في معيشته^(١).

وحساب مقدار المكافأة يتطلب تحديد أجر العامل بالشهر، فإذا كان العامل يتقاضى أجره باليوم ضرب أجره اليومي في ثلاثين على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً (م ٢ من قانون العمل).

وإذا كان العامل يتقاضى أجره بالأسبوع، حسب أجره الشهري على أساس أن الأسبوع سبعة أيام ثم يقسم أجره الأسبوعي على سبعة أيام ثم يضرب في ثلاثين.

صاحب العمل في صندوق التأمين والادخار» ففي ضوء هذه الطبيعة القانونية - ومقتضيات العدالة - يتعين احتساب المكافأة في هذه الصورة على أساس الأجر الثابت الأخير مضافاً إليه متوسط ما استولى عليه العامل من نسبة في الأرباح = خلال مدة العمل - وإذا كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وجرى في حسابه حصة مورث المطعون عليهم في الأرباح، وبالتالي في حساب المكافأة، على أساس متوسط ما استولى عليه من أرباح «ومبالغ» في الثلاثة أشهر الأخيرة السابقة على الوفاة وبالقياص على التعويض الذي يستحق عند الإخلال بشرط المهلة، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه في هذا الخصوص».

(طعن رقم ٤٦٣ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٦/٣/٢٣)

(١) حسن كيده ص ٦٨٩ - محمد حلمي مراد ص ٤٤٧ وما بعدها - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٣٤٧.

أما بالنسبة للعمال الذين لا يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم، كالعمال الذين يتقاضون أجورهم بالساعة أو بالقطعة فيحسب أولاً متوسط أجرهم اليومي على أساس ما قبضوه عن أيام العمل الفعلية ويضرب هذا المتوسط في ثلاثين.

١٧٠- مدة الخدمة التي تحسب المكافأة على أساسها :

مدة الخدمة التي تحسب المكافأة على أساسها، هي المدة التي تبدأ من اليوم التالي لبلوغ العامل سن الستين وهو في الخدمة، وتنتهي في تاريخ انتهاء الخدمة لأي سبب، ولا عبء بالمدة المتفق عليها بالعقد إذا كان انتهاء العقد سابقاً عليها. وتحسب في هذه المدة، فترة الاختبار، لأن عقد العمل تحت الاختبار ليس إلا عقد عمل معلق على شرط فاسخ بحيث إذا تخلف الشرط بنجاح العامل في الاختبار تأكد وجود عقد العمل بأثر رجعي منذ انعقاد العقد لا من تاريخ تخلف الشرط. والأصل أن مدة وقف عقد العمل لا تدخل ضمن مدة الخدمة التي تحسب عنها المكافأة، لتوقف العقد عن ترتيب آثاره القانونية خلال مدة الوقف، وعدم قيام العامل بالتالي بالاستغلال خلال هذه الفترة، ومع ذلك يرد على هذا المبدأ بعض الاستثناءات ومن بينها:

(١) مدة الإجازة المرضية: تحسب مدة الإجازة المرضية في مدة خدمة العامل، رغم أن الشارع لم ينص على ذلك صراحة، إلا أنه يوحى به ضمناً إذا أعطى العامل حقاً في هذه الإجازة مدفوعة الأجر كله أو بعضه في الغالب رعاية لمصلحة العامل الصحية التي تنعكس على مصلحة العمل، فلا يستساغ حرمانه من مكافأة مدة الخدمة عن فترة انقطاعه عن عمله التي أقرها القانون، ويسري الحكم ذاته بالنسبة لفترة إجازة الوضع للعاملات.

(٢) المنع من العمل إذا كان راجعاً لصاحب العمل: ذلك أن العامل يعتبر طبقاً

للمادة ٤١ من قانون العمل قد أوفى بالتزامه إذا حضر إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، واعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً (راجع شرح المادة المذكورة). فالعامل لا يعتبر مقصراً في أداء العمل ولذلك ألزم الشارع صاحب العمل أن يؤدي إليه أجره كاملاً عن مدة التعطيل فدل بذلك أنه يعتبر العامل قائماً بالعمل حتماً.

(٣) مدة وقف العامل احتياطياً لاتهامه في جناية أو في جنحة طبقاً للمادة ٦٧ من قانون العمل إذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله.

فقد ألزمت المادة المذكورة صاحب العمل أن يؤدي إليه باقي أجره، مما يفصح عن أن الشارع أراد أن يرتب الآثار القانونية الناشئة عن تنفيذ العامل لعمله، أما في غير هذه الحالة فلا تحسب مدة ضمن خدمة العامل^(١).

(راجع في التفصيل شرح المادة ٦٧)

١٧١- يجب ألا تكون للعامل حقوق عن المدة المشار إليها بالمادة وفقاً

لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:

يشترط لاستحقاق العامل المكافأة ألا يكون له ثمة حقوق عن المدة الواردة بالمادة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

(١) راجع في هذه الاستثناءات محمد لبيب شنب ص ٤٧٣ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٣٥١ - محمد عمران ص ٣٨٠ وما بعدها وقرب حسن كيره ص ٦٩٠ وما بعدها.

١٧٢- استحقاق المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة

عشر للمتدرج والعامل :

تستحق المكافأة المنصوص عليها بالفقرة الأولى من المادة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه.

١٧٣- تعلق أحكام المكافأة بالنظام العام :

تتعلق أحكام المكافأة بالنظام العام فلا يجوز النزول عنها مقدماً قبل استحقاقها أو الاتفاق على تخفيضها عن القدر المقرر قانوناً، وعلى العكس يجوز الاتفاق على زيادتها للعامل.

١٧٤- الطبيعة القانونية للمكافأة :

أ- رأي الفقه :

من المتفق عليه أن المكافأة لا تعتبر تعويضاً إذ لم يشترط القانون لاستحقاقها وقوع خطأ من جانب صاحب العمل أو حصول ضرر للعامل بل يستحق العامل هذه المكافأة ولو أنهى عقد العمل والتحق بعمل يدر عليه أجراً أكبر^(١) ولذلك يمكن للعامل الجمع بين هذه المكافأة وبين أي تعويض قد يستحق له قبل صاحب العمل^(٢).

وقد ذهب رأي إلى اعتبار المكافأة أجراً إضافياً مؤجلاً يدفع للعامل عند انتهاء خدمته، وهو أجر مؤجل الاستحقاق إلى جانب الأجر الأصلي السابق

(١) حسن كيره ص ٦٨٠ - فتحي عبد الصبور ص ٥١١ - محمد لبيب شنب

ص ٤٧٨ - جمال زكي ص ٨٢٦.

(٢) علي العريف في ملحق شرح قانون العمل ص ٣٣.

استحقاقه دورياً، كما يرى البعض^(١)، أو أجر إضافي لا ينشأ إلا عند نهاية العقد وبالنظر إلى العمل السابق في جملته كما يرى بعض آخر^(٢).
ويترتب على هذا الرأي خضوع المكافأة لكافة الأحكام التي يخضع لها الأجر.

وهذا الرأي محل نظر لأن المكافأة ليست في مقابل العمل ذاته وإنما فرضها القانون وجعلها أثراً من آثار العقد^(٣)، كما أن الأجر يتحدد بالاتفاق بما لا يقل عن الحد الأدنى بينما لا يراعى ذلك في احتساب المكافأة، ويراعى في هذا الاتفاق أن يعطى الأجر بقدر الجهد الذي يبذله العامل^(٤).
وذهب رأي ثان - نؤيده - إلى أن مكافأة نهاية الخدمة تمثل التزاماً ألقاه المشرع على عاتق صاحب العمل بناء على اعتبارات العدالة ولكن ليس تطبيقاً لنظام قانوني معين، فهو أقرب إلى الضمان والتأمين^(٥).

ب- اتجاه محكمة النقض:

أخذت محكمة النقض في بادئ الأمر بالرأي الأول الذي اعتنقه فريق من الفقه وقضت بأن المكافأة تعتبر نوعاً من الأجر الإضافي يستحق للعامل عند

(١) جمال زكي ص ٨٣٤.

(٢) إسماعيل غانم ص ٥٧٠ وما بعدها.

(٣) فتحي عبد الصبور ص ٥١٢.

(٤) أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٣٣٤.

(٥) محمد لبيب شنب ص ٤٧٨ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٣٣٦ - حسن كيره

ص ٦٨١ - محمد عمران ص ٣٨٤ - إيهاب إسماعيل ص ٤٠٥ وما بعدها -

وفي هذا المعنى أنور عبد الله شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية

ص ٢٢٨.

انتهاء العقد.

فقتضت بتاريخ ١٦/١٠/١٩٥٨ في الطعن رقم ٢١٠ لسنة ٢٤ ق بأن:

«حق المكافأة وحق التعويض حقان مختلفان في أساسهما وطبيعتهما فمكافأة العامل عن مدة خدمته التزام مصدره المباشر القانون وسببه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة للعقد الذي تم بينهما فهي بهذا تعتبر نوعاً من الأجر الإضافي أوجب قانون عقد العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ في المادة ٢٣ منه دفعه للعامل عند انتهاء العقد بغير خطأ أو تقصير من جانبه فلا يجوز حرمانه من هذه المكافأة إلا في الأحوال المقررة قانوناً - أما التعويض فهو مقابل للضرر الذي يصيب العامل جزاء فصله بغير مبرر فمناطه سوء استعمال الحق وترتب الضرر يدور معه وجوداً وعدماً».

ثم جمعت بعد ذلك في قضائها بين الرأيين الأول والثاني، فذهبت إلى أن الأصل في المكافأة أنها أجر إضافي والتزام أوجبه القانون على رب العمل عند انتهاء العقد باعتبارهما إحدى وسائل الضمان الاجتماعي.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«الأصل في المكافأة - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنها أجر إضافي والتزام أوجبه القانون على رب العمل عند انتهاء العقد في الأحوال التي حددها باعتبارها إحدى وسائل الضمان الاجتماعي، لما كان ذلك فلا يعتبر تقرير معاش للعامل من أعمال التبرع حتى ولو كانت فيه زيادة عن المكافأة التي حددها القانون ... إلخ».

(طعن رقم ٤٨٨ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢٣ ذات المبدأ طعن رقم

٤٦٣ لسنة ٣٠ ق جلسة ١٩٦٦/٣/٢٣ منشور ببند ٢٤٦)

ثم قضت أخيراً بأن مكافأة مدة الخدمة حق قائم بذاته ومن طبيعة خاصة

نظم القانون شروط استحقاقه.

إذ ذهب بتاريخ ١٩٨٢/١/٢٤ في الطعن رقم ٨٤٥ لسنة ٤٤٤ ق بأن :

«إن مكافأة مدة الخدمة حق قائم بذاته ومن طبيعة خاصة نظم القانون شروط استحقاقه وعين المستحقين له عند وفاة العامل على وجه أمر لا تجوز مخالفته ... إلخ».

ولا يفيد هذا الحكم عدولاً من محكمة النقض عن رأيها السابق من أن مكافأة مدة الخدمة من قبيل الأجر الإضافي.

ويترتب على اعتبار محكمة النقض المكافأة من قبيل الأجر الإضافي، سريان الأحكام الخاصة بالأجر على المكافأة.

١٧٥- عقوبة مخالفة المادة :

أنظر شرح المادة (٢٥٠).



مادة (١٢٧)

«يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٣، ٢/٥٠) :

«وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية كما أن له أن يطلب تحويل الإجازات المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك.

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاد المدة المشار إليها».

المادة (٢ من القانون رقم ١٩٧٢) :

«مع عدم الإخلال بحكم المادة ٦٣ (مكرراً) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ واستثناء من حكم المادتين ٦٣، ٨١ فقرة أولى من القانون المذكور يكون للعامل في المنشآت الصناعية المنصوص عليها في المادة السابقة الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على الوجه الآتي:

شهر بأجر كامل.

ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من أجره.

=

١٧٦- حظر إنهاء صاحب العمل عقد العمل لمرض العامل :

حظرت المادة على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلى متجمد إجازاته السنوية المستحقة له.

١٧٧- إخطار صاحب العمل العامل برغبته في إنهاء العقد :

استحدثت الفقرة الثانية حكماً يقضي بإلزام صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته.

والهدف من ذلك تهيئة العامل لانتهاء عقده باستنفاد إجازاته المرضية. ولم تحدد المادة وسيلة الإخطار، فيجوز أن يتم بأي وسيلة سواء بإعلان على يد محضر أو بخطاب موصي عليه أو خطاب عادي أو شفاهة على أن يثبت صاحب العمل حصول الإخطار. ويترتب على عدم حصول الإخطار عدم جواز إنهاء صاحب العمل العقد لمرض العامل.

١٧٨- شفاء العامل قبل تمام الإخطار :

إذا شفي العامل المريض قبل أن يتم إخطار صاحب العمل له بإنهاء العقد

= ثم ثلاثة شهور بغير أجر إذا قررت اللجنة الطبية المختصة احتمال شفاء العامل. وللعامل أن يستنفد إجازاته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له وفر من الإجازات السنوية يسمح بذلك.

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاد المدد المشار إليها.

لمرضه، امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل.

مادة (١٢٨)

«للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وعلى العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال»^(١).

الشرح

١٧٩- إنهاء العاملة عقد العمل بسبب الزواج أو الحمل أو الإنجاب:

أجازت المادة للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام قانون العمل أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وكان هذا الحكم منصوصاً عليه في المادة ٣/٧٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وقد أغفله القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ولكن أضاف المشرع إلى الحكم الوارد بالمادة ٣/٧٩ من القانون الأول حالة الحمل.

وقد قصد من هذا النص تشجيع العاملات على إنهاء علاقة العمل في حالة زواجهن أو حملهن أو إنجابهن بما يحقق رعاية الأسرة في المجتمع

(١) المادة مستحدثة.

المصري^(١).

١٨٠- إخطار العاملة صاحب العمل:

أوجبت المادة على العاملة التي ترغب في إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل أو الإنجاب إخطار صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

وعلى ذلك إذا مضى على زواج العاملة أكثر من ثلاثة أشهر سقط حقها في إنهاء العقد، ولا يبق لها إلا طلب إنهائه للحمل أو الإنجاب إلا أنه يستوي أن يكون الزواج موثقاً أو عرفياً.

وقد حدد النص وسيلة الإخطار بأن تكون بالكتابة ولكن لا يشترط أن تكون الكتابة رسمية إنما لا يكفي الإخطار الشفهي ولا يترتب أثراً.



(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد

مادة (١٢٩)

«لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإتجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٦١) «بند ٧»:

«لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

(٧) إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٧٦) «بند ٨»:

«لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل دون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية:

(٨) إذا حكم على العامل نهائياً في جنائية أو في جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢:

المادة (٤٠) «بند ٨ - معدلة بالقانون ١٦٥ لسنة ١٩٥٣»:

«لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون سبق إعلان العامل ودون مكافأة أو تعويض إلا في الحالات الآتية:

الشرح

١٨١- إنهاء عقد العمل إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة :

أجازت المادة لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

وعلى ذلك يشترط لإنهاء عقد العمل طبقاً لهذا النص توافر الشروط الآتية :

- (١) أن يحكم على العامل في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
- (٢) أن يكون الحكم نهائياً.

(٨=) إذا حكم على العامل نهائياً لجنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ :

المادة (٣٠) :

«يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة ودون سبق إعلان العامل في الحالات الآتية:

- (٨) إذا كان العامل قد حكم عليه لجنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق».

(راجع في شرح هذين الشرطين المجلد الثاني شرح المادة ٢٢).

٣) ألا تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

ولا يشترط أن يكون وقف تنفيذ العقوبة شاملاً لأي عقوبة تبعية ولجميع

الآثار الجنائية المترتبة على الحكم.

وهذا السبب من أسباب إنهاء عقد العمل يعزي إلى أنه إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة فلا مبرر مطلقاً لتقييد سلطة صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل بأية قيود أو ضمانات، وبصفة خاصة لا مبرر إطلاقاً لوجوب عرض الأمر على اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من قانون العمل.

وأورد القانون الجديد هذا النص في الباب السابع الخاص بانقضاء علاقة العمل، عكس القانون الملغي الذي أورده بالباب الثالث - الفصل الخامس الخاص بواجبات العاملين وتأديبهم، لأن إنهاء صاحب العمل للعقد بسبب الحكم على العامل لا يعتبر استعمالاً منه لسلطته التأديبية لأن الجريمة التي ارتكبها العامل قد تكون منبئة الصلة بفصل العام، وقد لا يكون لها أي انعكاس على هذا العمل^(١).

فضلاً عن أن المادة لا تتعلق بنوع معين من أنواع العقود بل تنطبق سواء أكان العقد محدد المدة أم غير محدد.

وكانت المادة ٧/٦١ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) تعتبر

الحكم على العامل نهائياً في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

«مفاد نص المادة ٦١ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أن المشرع جعل الحكم على العامل بعقوبة جنائية سبباً لانتهااء الخدمة أياً كان نوع الجنائية إذ يترتب عليها بطريق اللزوم اعتبار المحكوم عليه سيء السيرة والسمعة وذلك لما للجنايات من خطورة بصفة عامة. لما كان ذلك وكان الثابت في الأوراق - وبما لا خلاف عليه بين الطرفين - أنه حكم على المطعون ضده نهائياً بالسجن لمدة خمس سنوات في الجنائية المقيدة برقم ٩٢٩ لسنة ١٩٩٧ كلى غرب إسكندرية بتهمة الضرب المفضي إلى الموت، وكانت عقوبة الجنائية التي أدين بها المطعون ضده تسوغ للطاعنة فصله من العمل بالاستناد لنص الفقرة السابعة من المادة ٦١ المشار إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر قرار فصل المطعون ضده من العمل مشوباً بالتعسف ورتب على ذلك قضاءه بالتعويض فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه».

(طعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٧/١/٢٠٠٥)



مادة (١٣٠)

«يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها. وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته. ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل. ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٧٤) :

«على صاحب العمل أن يعطي العامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي يؤديه ويبين فيها أيضاً قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك.

وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات».

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ :

المادة (٤٩) :

«على صاحب العمل أن يعطي العامل مجاناً في نهاية عقده بناء على طلبه شهادة

الشرح

١٨٢- الالتزامات المنصوص عليها بالمادة:

أُلقت المادة على عاتق صاحب العمل التزامات ثلاثة هي:

- (١) إعطاء العامل شهادة خدمة في نهاية عقده.
 - (٢) إعطاء العامل شهادة خبرة أثناء سريان العقد.
 - (٣) رد ما يكون العامل قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات.
- ونعرض لهذه الالتزامات بالتفصيل على التوالي.

أولاً: شهادة الخدمة:

١٨٣- (أ) - المقصود بشهادة الخدمة:

أوجب النص على صاحب العمل أن يعطي العامل في نهاية خدمته شهادة

لا يبين بها سوى تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه ويبين في هذه الشهادة أيضاً قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الامتيازات إن وجدت إذا طلب العامل ذلك. وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات».

القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤:

المادة (١٧):

«على صاحب العمل أن يعطي العامل مجاناً في نهاية عقده بناءً على شهادة لا يبين بها سوى تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه وتذكر في هذه الشهادة قيمة الأجر والمرتبات الأخرى، ونوع الامتيازات إن وجدت، التي كان يتقاضاها إذا طلب العامل ذلك. وعليه كذلك أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات».

تتضمن بيانات معينة، والمقصود بهذه الشهادة هو تمكين العامل من أن يثبت لأصحاب الأعمال الذين يتقدم إليهم سعيًا وراء عمل جديد، المهنة التي مارسها والمدة التي مارس فيها المهنة، إفصاحاً عن درجة مرانه عليها، وذلك حتى يتيسر له الحصول على عمل يتعيش منه.

١٨٤- (ب) - البيانات الواجب إثباتها بالشهادة:

أوجب النص على صاحب العمل أن يضمن الشهادة التي يعطيها للعامل البيانات الآتية:

- (١) تاريخ دخول العامل الخدمة.
 - (٢) تاريخ خروج العامل من الخدمة.
 - (٣) نوع العمل الذي كان يؤديه.
 - (٤) المزايا التي كان يحصل عليها العامل إن وجدت.
- وهذه البيانات هي الحد الأدنى لما يجب أن تتضمنه الشهادة من بيانات، إذ لا يوجد ما يمنع من اتفاق صاحب العمل والعامل على إثبات بيانات أخرى بالشهادة، إلا أنه لا يجوز لصاحب العمل إثبات بيانات أخرى لا يوافق عليها العامل، كما لا يجوز للعامل إجبار صاحب العمل على إثبات بيانات أخرى بالشهادة^(١).

ويذهب الرأي الغالب إلى أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يذكر بالشهادة شيئاً عن كفاية العامل أو سلوكه سواء كان ثناء أو ذماً، لأن التعليق بالذم يقوم حائلاً بين العامل وبين حصوله على عمل جديد ولو منع الذم وأجيز الثناء لكان معنى خلو الشهادة من الثناء ذماً. كما أنه لو كان من شأن هذه الشهادة الحكم على مدى كفاءة العامل أو أمانته بثناء أو بتعويض لانتهى الأمر إلى فتح الباب على مصرعيه أمام صاحب العمل لمساومة العامل على هذه الشهادة أو للوقوف

(١) جمال زكي ص ٧٤٩ - أنور العمروسي ص ٤٤٩.

عقبة في وجه تشغيله^(١).

وقد ذهب - بحق - رأي آخر، إلى أنه إذا جاز القول أن التعليق على كفاءة العامل وسلوكه بالذم قد يقف حائلاً دون حصوله على عمل جديد فإن منع الذم وإجازة الثناء لا يعني بالضرورة أن خلو الشهادة من الثناء يعتبر ذماً لأن إجازة الشيء لا يعني ثبوت ضده ومن ثم فإنه لا يوجد ما يمنع من جواز تضمن الشهادة مدحاً في العامل أو الإشارة إلى كفاءته كذلك لا يوجد ما يمنع من إعطاء العامل شهادات أخرى كشهادة السير والسلوك أو توصيات تسهل عليه العمل مستقبلاً، لاسيما وأن التوصيات منصوص عليها بالمادة ١/٦١ من قانون العمل الملغي^(٢) التي تعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذي يجيز لصاحب العمل فصل العامل، تقديم العامل شهادات أو توصيات مزورة.

وليس للشهادة شكل خاص مادامت تتضمن الحد الأدنى من البيانات التي أوردتها النص، ويجب أن تكتب باللغة العربية، فإذا كانت بلغة أجنبية وجب أن تذيّل بترجمة عربية لبياناتها. ويجب أن توقع الشهادة من صاحب العمل أو وكيله المفوض أو المدير المسئول^(٣).

١٨٥- (ج) شرط إعطاء الشهادة للعامل :

(١) محمد حلمي مراد ص ٤٣٨ - سعد حبيب ص ٣٩٠ وما بعدها - الدكتور أحمد شوقي عبد الرحمن شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ١٩٧٧ ص ٢١٥ - = حسن كيره ص ٥٣٧ - الدكتور إيهاب إسماعيل شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٣٨٩.

(٢) الدكتور علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ١٩٨٢ ص ٤٠١.

(٣) علي عوض حسن ص ٤٠٠.

يشترط لإلزام صاحب العمل إعطاء الشهادة للعامل توافر الشرطين الآتيين:

(١) انتهاء عقد العمل: ولا يهم سبب انتهاء عقد العمل، فيحق للعامل الحصول على الشهادة ولو كانت انتهاء العقد لخطأ من جانبه، ويستوي أن يكون انتهاء العقد هو الفصل التأديبي أو استعمال صاحب العمل حقه في فسخ العقد بصفته متعاقداً، أو باستقالة العامل. أما إذا كان العقد لم ينته بعد كما لو كان موقوفاً فلا يجوز إلزام صاحب العمل إعطاء هذه الشهادة للعامل.

(٢) أن يطلب العامل هذه الشهادة من صاحب العمل ، لأن التزام صاحب العمل إعطاء العامل شهادة بخدمته مقرر لمصلحة العامل ومن ثم فإن إعطاء الشهادة يتوقف على طلبه فهو الذي يقدر وحده مدى حاجته لهذه الشهادة، وينبغي على ذلك أن صاحب العمل لا يلزم إعطاء هذه الشهادة إلى شخص آخر غير العامل.

وليس لهذا الطلب شكل خاص إلا أنه يستحسن في حالة امتناع صاحب العمل عن إعطاء الشهادة، إذاره بكتاب موصي عليه بعلم الوصول لأن عبء إثبات المطالبة بالشهادة يقع على عاتق العامل.

ولا يغني عن هذه الشهادة صدور حكم للعامل يبين منه مدة خدمته ونوع عمله أو صدور حكم له بالتعويض النقدي^(١).

وليس لرب العمل أن يمتنع عن إعطاء العامل هذه الشهادة ولو كان العامل لم يقم بتسليم ما بعهده لأنه لا يوجد ارتباط بين هذين الالتزامين يجيز لصاحب العمل استعمال حق الحبس، ولأن إعطاء الشهادة لا يتضمن إقراراً من صاحب العمل بخلو طرف العامل^(٢).

(١) حسن كيره ص ٥٣٩.

(٢) فتحي عبد الصبور الوسيط في عقد العمل الفردي الطبعة الأولى سنة ١٩٦١

وشهادة الخدمة تعطى للعامل مجاناً، فلا يجوز لصاحب العمل اقتضاء أي مقابل عنها، كما تعفى هذه الشهادة من رسم التمتع عملاً بالمادة ٢/٦ من قانون العمل.

١٨٦- (د) - المدة المحددة لإعطاء الشهادة:

ليس لتنفيذ التزام صاحب العمل بإعطاء شهادة الخدمة أجلاً محدداً في القانون، أما عبارة (نهاية عقده) الواردة بالمادة فيراد بها أن يكون إعطاء الشهادة بمناسبة انتهاء العقد.

ولكي ينبغي على رب العمل أن يقدم الشهادة خلال ميعاد مقبول. وتقدير ما إذا كان ميعاد تقديم الشهادة مقبولاً أم لا مما يخضع لتقدير قاضي الموضوع. ويسقط حق العامل في طلب الشهادة بمضي سنة على انتهاء العقد كما هو الشأن في كافة الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وذلك عملاً بالمادة ٦٩٨ مدني.

١٨٧- (هـ) - جزاء إخلال صاحب العمل بالتزامه إعطاء الشهادة

للعامل:

إذا امتنع صاحب العمل عن إعطاء العامل شهادة الخدمة كان للعامل أن يلجأ إلى اللجنة الخماسية المنصوص عليها بالمادة (٧١) من قانون العمل . كما يجوز للعامل مطالبة صاحب العمل بتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة امتناع صاحب العمل عن إعطاء هذه الشهادة رغم طلبها، أو تأخيرها في إعطائها عن المدة المعقولة أو إغفاله ذكر بعض البيانات الواردة فيها. ويقع على العامل إقامة الدليل على أن عدم تسليم الشهادة أو التأخير فيه أو

ص ٥١٧ - محمد حلمي مراد ص ٤٣٨ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢١٦ - حسن كيره ص ٥٣٨ وعكس ذلك أحمد شوقي المليجي ص ٣٠٣ فيرى أنه يجوز لصاحب العمل استعمال حق الحبس في هذه الحالة.

نقص بيانات الشهادة أو عدم صحتها أدى إلى صعوبات في سبيل حصوله على عمل جديد.

(وأنظر في الجزاء الجنائي شرح المادة ٢٥٠)

١٨٨- ثانياً: شهادة الخبرة:

ألزمت المادة صاحب العمل إعطاء العامل شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد، ودون مقابل، إذا طلب العامل ذلك، وجاء هذا الحكم - على ما كشفت عنه المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) - «تطبيقاً لمبدأ حرية العمل وحرية البحث عن عمل أفضل بما لا يضر صاحب العمل أو يؤدي إلى الإخلال بحسن سير العمل بالمنشأة».

ويشترط لإعطاء هذه الشهادة ما يأتي:

- (١) أن يطلب العامل هذه الشهادة، لأن هذا الالتزام - كالتزام صاحب العمل بإعطاء العامل في نهاية عقده شهادة خدمة - مقرر لمصلحة العامل وهو الذي يقدر وحده مدى حاجته إلى هذه الشهادة والوقت الذي يحتاجها فيه. وعلى ذلك لا يلتزم صاحب العمل إعطاء هذه الشهادة إلى غير العامل.
- (٢) أن يطلب العامل هذه الشهادة أثناء سريان العقد، فإذا انتهى عقد العمل كان صاحب العمل غير ملزم بإعطائها، ولا يجوز للعامل الحصول عليها إلا بموافقة صاحب العمل.

وإذا امتنع صاحب العمل عن إعطاء هذه الشهادة أو تأخر في إعطائها أو ضمنها بيانات غير صحيحة أو أسقط منها بعض البيانات خضع للجزاءين المدني والجنائي المقررين للالتزام الأول.

١٨٩- ثالثاً: رد صاحب العمل للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق

أوشهادات:

نصت الفقرة الرابعة من المادة على إلزام صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات فور طلبها.

ومثل الأوراق والشهادات التي يكون العامل قد أودعها لدى صاحب العمل شهادة الميلاد والخبرة وشهادة تأدية الخدمة العسكرية والشهادة الدراسية.

ورغم سكوت هذه الفقرة عن موعد رد الأوراق والشهادات للعامل فإن مفهوم حكمها يدل على أن ذلك لا يتصور إلا عند نهاية العقد لأنه من غير المنطقي أن يطلب العامل ماله من أوراق وشهادات وهي مسوغات تعيينه المحفوظة بملف خدمته بينما عقده لا يزال سارياً، إنما يجوز للعامل أثناء سريان العقد أن يطلب استلام أي ورقة أو شهادة تخصه لتصويرها أو استخراج صورة رسمية منها على أن يردها ثانية لصاحب العمل فإذا لم يردها جاز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية قبله^(١).

وهذا الحكم تقضي به القواعد العامة لأنه أثر من آثار عقد العمل، ولا توجد حكمة من النص عليه سوى تجريم الإخلال به.

وإذا امتنع صاحب العمل عن رد الأوراق والشهادات سألته الذكر كلها أو بعضها فإنه يخضع للجزاء المدني الذي أوضحنا في بند (٢٥٤)، كما توقع عليه العقوبة المنصوص عليها في المادة (٢٥٠) إلا أنه يجوز لصاحب العمل أن يمتنع عن تنفيذ التزامه برد هذه الأوراق والشهادات حتى يقوم العامل برد ما في عهده لصاحب العمل من أدوات وأشياء أخرى مستعملاً حقه في الحبس.

١٩٠- هل يلتزم صاحب العمل إعطاء شهادة خدمة للعمال غير

(١) علي عوض حسن ص ٤٠٢.

الخاضعين لقانون العمل:

كانت المادة ٤/٩٥٦ و ٥ من المشروع التمهيدي للقانون المدني توجب على رب العمل: «أن يعطي للعامل مجانياً، عند انتهاء العقد، شهادة لا تتضمن سوى تواريخ دخوله في الخدمة وخروجه منها وطبيعة عمله، وإخلائه من التزامات عقده، إذا ما دعت الحال إلى ذلك».

وتتضمن الشهادة كذلك بناء على طلب العامل مقدار أجره وصنوف المقابل الأخرى التي كان يتقاضاها»، إلا أن هاتين الفقرتين حذفتا في لجنة المراجعة^(١)، اكتفاء - فيما يبدو - بالإحالة في شأن التزامات صاحب العمل على الالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة، ولم تنتبه اللجنة إلى أن هذه القوانين الخاصة - مثل قانون العمل - لها نطاق معين لا يجعلها سارية على الخاضعين للتقنين المدني. ومع ذلك فقد استقر الفقه والقضاء على وجود هذا الالتزام قبل أصحاب الأعمال الذي لا يخضعون في علاقتهم بعمالهم لقانون العمل باعتباره مما يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود لكي يتيسر للعامل سبيل الحصول على عمل يرتزق منه. كما استقر على وجود هذا الالتزام أيضاً في ظل القانون المدني القديم.

وقد قضت محكمة النقض في هذا الصدد بأن:

(١) «إن إلزام رب العمل بإعطاء الأجير عند انقضاء عقد العمل شهادة بخلو طرفه تتضمن بيانات معينة مطابقة لحقيقة الواقع عن مدة خدمته ونوع العمل الذي كان يقوم به ومقدار أجره عليه ذلك لا يعدو أن يكون مما يوجبه حسن النية في تنفيذ عقد العمل، ولكي يتيسر للعامل سبيل الحصول على عمل يرزق منه. ومن ثم كان الحكم الابتدائي على صواب في الأخذ بقواعد العدالة لسد ما في القانون من نقص في هذا الخصوص عملاً بالمادة ٢٩ من لائحة

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية الجزء الخامس ص ١٥٨ وما بعدها.

ترتيب المحاكم. والحكم المطعون فيه إذ ألغاه استناداً إلى عدم وجود نص يكون قد خالف القانون ويتعين نقضه».

(طعن رقم ٢٠٣ لسنة ١٨ ق جلسة ١٩٥٠/٥/١٨)

(٢) «جرى قضاء هذه المحكمة - إعمالاً للمادة ٢٩ من لائحة ترتيب المحاكم الوطنية قبل صدور القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ - على أن قواعد العدالة والعرف توجب إلزام رب العمل، عند انقضاء عقد العمل، إعطاءه شهادة بخلو طرف للعامل تتضمن بيانات معينة تطابق حقيقة الواقع من مدة خدمته ونوع العمل الذي كان يقوم به ومقدار أجره عليه إذ لا يعدو أن يكون ذلك مما يوجبه حسن النية في تنفيذ عقد العمل».

(طعن رقم ١٦ لسنة ٢١ ق جلسة ١٩٥٤/٢/١١)

(الكتاب الثالث)

التوجيه والتدريب المهني

مادة (١٣١)

«يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني

المبينة قرين كل منها:

بالتوجيه المهني: مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني

الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة

لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.

بالتدريب المهني: الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب

وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب»^(١).

الشرح

١٩١- أهمية التوجيه والتدريب المهني:

لوحظ القصور الذي شاب القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بصدد التوجيه

والتدريب المهني إذ اكتفى بوضع مادة واحدة (المادة ١٥) لعلاج هذا الموضوع،

وذلك على الرغم من أهميته البالغة بالنسبة لمصر فالزيادة في الإنتاج لا تتوقف

على استخدام الموارد الاقتصادية فحسب بل وأيضاً على حسن استخدام الموارد

البشرية ونجاح العامل في أداء عمله، ورفع معدلات إنتاجه لا يتوقف على

استعداده الشخصي فحسب، ولكن أيضاً على المهارات التي يكتسبها من خلال

برامج التدريب المهني. لذلك فإن زيادة الإنتاج يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتدريب

(١) المادة مستحدثة.

والملاحظ في مصر ضعف عملية التدريب المهني وتعدد الجهات التي تمارسه وعدم توافر خطة مركزية تخطط لأهداف التدريب وتحدد وسائله. ولذلك أورد قانون العمل الجديد عشر مواد تعالج هذا الموضوع وهي المواد (من ١٣١ - ١٤٠) وأردفها بأربع تعالج التدرج^(١).

١٩٢- المقصود بالتوجيه المهني وبالتدريب المهني:

حرص المشرع على أن يبين الفارق بين التوجيه والتدريب فقررت المادة ١٣١ في فقرتها الأولى أن التوجيه هو مساعدة الفرد في اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها. أما التدريب المهني فيقصد به الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.



(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

الباب الأول

تنظيمات التدريب المهني

مادة (١٣٢)

«يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة»^(١).

الشرح

١٩٣- مهام المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية :

يتولى المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية، ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة. وهذا يتفق والاتفاقية رقم ١٤٢ المادة (١) بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية التي تنص على أن: «تعتمد كل دولة عضو وتطور سياسات وبرامج شاملة ومنسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة، وخاصة عن طريق مكاتب التشغيل العامة».

وقد فوضت المادة رئيس الجمهورية في تشكيل المجلس وتحديد اختصاصه ونظام العمل به بقرار منه.

(١) المادة مستحدثة.

وقد صدر نفاذاً لذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

كما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل اختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

ثم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٣٤ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل وتحديد اختصاصات المجالس المحلية لتنمية الموارد البشرية بالمحافظات.



قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣

بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية^(*)

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٠ لسنة ١٩٩١ بإنشاء الصندوق

الاجتماعي للتنمية؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٥ لسنة ١٩٩٩ بتشكيل الوزارة؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٢ لسنة ٢٠٠٠ بتشكيل مجلس أعلى

لتنمية القوى البشرية والتدريب؛

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة؛

قرر

(المادة الأولى)

يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية برئاسة وزير القوى العاملة

والهجرة، وعضوية كل من.

أولاً: الوزراء أو من ينيبه كل منهم:

- وزير التربية والتعليم.

- وزير التعليم العالي والبحث العلمي.

(*) الجريدة الرسمية - العدد ٣٦ في ٤ سبتمبر سنة ٢٠٠٣.

- وزير الدولة للتنمية الإدارية.
- وزير الصناعة والتنمية التكنولوجية.
- وزير الصحة والسكان.
- وزير التنمية المحلية.
- وزير الدولة للشئون الخارجية والتعاون الدولي.
- وزير التخطيط.

ثانياً : أعضاء يمثلون جهات أخرى :

- رئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
 - خمسة يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر والنقابات العامة ذات الصلة.
 - رئيس اتحاد الصناعات المصرية.
 - رئيس الاتحاد العام للغرف التجارية.
 - رئيس الاتحاد العام للغرف والمنشآت السياحية.
 - رئيس الاتحاد المصري لمقاولي التشييد والبناء.
 - رئيس الاتحاد العام للمصدرين.
 - أمين عام المجلس القومي للمرأة.
 - أمين عام الصندوق الاجتماعي للتنمية.
- ويعين المجلس من بين أعضائه مقررأ، وللمجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.

(المادة الثانية)

يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر وكلما رأى الرئيس ضرورة ذلك.

(المادة الثالثة)

يختص المجلس برسم السياسة القومية لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ووضع برنامج قومي شامل لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات بما يحقق ما يأتي:

(١) الربط بين احتياجات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإمكانات التعليم والتدريب، مع تحديد موقف العرض والطلب لمختلف قطاعات العمل العام والخاص ومستويات جدارة مهنية معترف بها.

(٢) الاستخدام الأمثل للموارد البشرية ورفع كفاءتها الإنتاجية والفنية والتكنولوجية والمهنية والإدارية لمواجهة متطلبات المنافسة في أسواق العمل داخلياً وخارجياً وبما يتمشى مع التطورات التقنية المستمرة.

(٣) التنسيق بين الجهات المعنية بإعداد وتشغيل وتنمية القوى البشرية ومتابعة وتقييم سياساتها وخططها، وتحقيق استجاباتها لمتطلبات التدريب والتأهيل على كافة المستويات والمجالات.

(٤) إقرار الإجراءات اللازمة لمتابعة مستوى التكنولوجيا الخارجية لاختيار المناسب منها لتطبيقه بما يحقق الاستخدام الأمثل للقوى البشرية ورفع مستوى الإنتاج الزراعي والصناعي والحرفي والتجاري والخدمي في القطاعين العام والخاص.

(٥) وضع ومتابعة تنفيذ سياسة لبناء مستويات مهارة قومية لمختلف المهن والأنشطة بالمشاركة مع القطاع الخاص، مع وضع نظام لاعتماد مؤهلاتها المهنية وقياسها دورياً وتطويرها ومنح تراخيص لمزاولة المهن على أساسها.

(٦) إقرار مشروعات قومية لتنمية وتطوير الموارد البشرية مع دراسة التمويل

اللازم لتنفيذها وضمان استمراريتها من خلال بناء مؤسسي قوي.

(٧) تحديد الحد الأدنى لرأسمال الشركات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني، وذلك حسب نوع نشاط كل منها.

(٨) اعتماد ميزانية سنوية للمجلس لتغطية نفقاته وكذا نفقات اللجنة التنفيذية والأمانة الفنية والدراسات المطلوبة سنوياً.

(المادة الرابعة)

يعاون المجلس في مباشرة اختصاصاته وفي متابعة تنفيذ ما يصدر من قرارات لجنة تنفيذية برئاسة وزير القوى العاملة والهجرة ويصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

(المادة الخامسة)

يكون للمجلس أمانة فنية متخصصة تتولى إجراء الدراسات وإعداد الموضوعات للعرض على المجلس ولجنته التنفيذية يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من وزير القوى العاملة والهجرة.

(المادة السادسة)

يعد المجلس تقريراً سنوياً عن حالة القوى البشرية والطلب عليها داخلياً وخارجياً وكذلك تقرير مالي عن ميزانية العام المنصرم ومصروفاته ويرفعه إلى مجلس الوزراء في موعد لا يتجاوز آخر يونيو من كل عام.

(المادة السابعة)

للمجلس أن يشكل بمحافظات الجمهورية مجالس محلية لتنمية الموارد البشرية يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

(المادة الثامنة)

يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٢ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه، كما يلغى كل نص يتعارض مع أحكام هذا القرار.

(المادة التاسعة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية في ٢٨ جمادى الآخرة سنة ١٤٢٤هـ.
(الموافق ٢٦ أغسطس سنة ٢٠٠٣م).

حسني مبارك



قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٥٤٤ لسنة ٢٠٠٣ (١)

(المعدل بالقرار رقم ٥٢٧ لسنة ٢٠١١) (٢)

بشأن تشكيل واختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل اختصاصات

المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٥٥ لسنة ٢٠٠٠ بتشكيل لجنة

تنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة ورئيس المجلس الأعلى

لتنمية الموارد البشرية؛

قرر:

(المادة الأولى)

تشكل اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية برئاسة وزير

(١) الوقائع المصرية - العدد ٢٢٠ في ٢٧ سبتمبر سنة ٢٠٠٣.

(٢) الوقائع المصرية - العدد ٦٢ (تابع) في ٢٠ أبريل سنة ٢٠١١.

القوى العاملة والهجرة أو من يفوضه^(١)، وعضوية كل من ممثلي الجهات الآتية:

- وزارة القوى العاملة والهجرة.
- وزارة الشؤون الاجتماعية.
- وزارة الإسكان والمجتمعات العمرانية الجديدة.
- وزارة التنمية الإدارية.
- وزارة التجارة الخارجية.
- وزارة البترول.
- وزارة الاتصالات والمعلومات.
- وزارة الكهرباء والطاقة.
- وزارة الزراعة.
- أربعة أعضاء يمثلون النقابات العامة للعاملين تختارهم اتحادات نقابات العمال^(٢).
- اتحاد الصناعات المصرية.
- اتحاد الغرف التجارية.
- اتحاد الغرف السياحية.
- الاتحاد المصري لمقاومي التشييد والبناء.
- ولرئيس اللجنة أن يدعو لحضور جلساتها من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات.

(المادة الثانية)

تختص اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية بما

(١، ٢) معدلان بالقرار رقم ٥٢٧ لسنة ٢٠١١.

يلي:

متابعة تنفيذ السياسات والخطط والمشروعات التي يقرها المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية ووضع الإطار العام لتنفيذها.

متابعة وضع مستويات مهارة قومية واختباراتها القياسية حسب أولويات الاحتياج خلال فترة زمنية محددة.

الإشراف على قاعدة البيانات الخاصة بإمكانيات التدريب المتاحة ومستواها واحتياجات سوق العمل من المهارات المختلفة المستقبلية وفرص العمل الممكنة.

إعداد البحوث والدراسات الميدانية بالنسبة للموضوعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وعرض نتائجها على المجلس.

دراسة واقتراح ميزانية سنوية للمجلس لتغطية نفقاته وكذا نفقات الأمانة الفنية والدراسات المطلوبة سنوياً لاعتمادها من المجلس الأعلى.

إعداد التقارير عن نتائج الأعمال وعرضها على المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية بالتنسيق مع الأمانة الفنية للمجلس.

(المادة الثالثة)

للجنة التنفيذية أن تشكل لجاناً فرعية دائمة ومؤقتة يعهد إليها القيام بمهام محددة.

(المادة الرابعة)

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

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٩ رجب سنة ١٤٢٤هـ.

(الموافق ١٦ سبتمبر سنة ٢٠٠٣م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد



قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٦٣٤ لسنة ٢٠٠٣

بتشكيل وتحديد اختصاصات المجالس المحلية

لتنمية الموارد البشرية بالمحافظات (*)

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وعلى قانون رئيس الجمهورية رقم ٢٢٩ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل

واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٤ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل

واختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية؛

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة ورئيس المجلس الأعلى

لتنمية الموارد البشرية؛

قرر:

(المادة الأولى)

تشكل بجميع محافظات جمهورية مصر العربية مجالس محلية لتنمية

الموارد البشرية برئاسة المحافظ، وعضوية:

- سكرتير المحافظة.

- ممثلون للوزارات للجهات المعنية بتنمية الموارد البشرية بالمحافظة يختارهم الوزراء المختصون.
- أربعة يمثلون النقابات العامة ذات الصلة بالاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
- أربعة يمثلون الاتحادات النوعية المختصة في نطاق المحافظة.
- عدد من ذوي الخبرة يختارهم المحافظ بالتنسيق مع وزير القوى العاملة والهجرة.

(المادة الثانية)

- يختص كل مجلس محلي لتنمية الموارد البشرية في نطاق المحافظة برسم السياسة المحلية لتخطيط التنمية البشرية بالمحافظة ووضع برنامج لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة، وبمراعاة ما يضعه المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية من سياسة قومية لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، والبرنامج القومي الشامل لتنميتها واستخدامها، وعليه على الأخص:
- متابعة تنفيذ السياسات والخطط والمشروعات التي يقرها المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، ووضع الإطار العام لتنفيذها.
 - إعداد قاعدة بيانات بإمكانيات التدريب المتاحة ومستواها واحتياجات سوق العمل من المهارات المختلفة المستقبلية وفرص العمل الممكنة.
 - إعداد البحوث والدراسات الميدانية بالنسبة للموضوعات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وعرض نتائجها على اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.
 - إعداد تقارير عن نتائج الأعمال وعرضها على اللجنة التنفيذية للمجلس

الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

(المادة الثالثة)

يجتمع المجلس المحلي لتنمية الموارد البشرية بدعوة من المحافظ مرة على الأقل كل شهرين وكلما رأى المحافظ ضرورة ذلك.

(المادة الرابعة)

يكون للمجلس المحلي أمانة فنية متخصصة تتولى إجراء الدراسات وإعداد الموضوعات للعرض على المجلس، ويصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصها قرار من المحافظ المختص.

(المادة الخامسة)

يعد كل مجلس محلي تقريراً سنوياً عن حالة القوى البشرية بالمحافظة والطلب عليها، وذلك في موعد لا يجاوز آخر يونية من كل عام.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.
صدر برئاسة مجلس الوزراء في ٧ شعبان سنة ١٤٢٤هـ
(الموافق ٣ أكتوبر سنة ٢٠٠٣م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد



مادة (١٣٣)

«ينشأ صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص، وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص.

ويختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في هذا الشأن ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله»^(١).

الشرح

١٩٤- صندوق تمويل التدريب والتأهيل :

نصت المادة على إنشاء صندوق لتمويل التدريب والتأهيل تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، يتبع الوزير المختص. وذلك لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخاص.

كما يختص الصندوق بوضع الشروط والقواعد التي تتبع لبرامج ومدد التدريب المهني الدراسية والنظرية، ونظم الاختبارات والشهادات التي تصدر في

(١) المادة مستحدثة.

هذا الشأن.

١٩٥- تشكيل الصندوق:

ناطت المادة برئيس مجلس الوزراء إصدار قرار بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص يحدد نظام العمل به وفروعه في المحافظات ولائحته التنفيذية ونظام تحصيل موارده والنظام المحاسبي الواجب اتباعه ونظام الرقابة على أمواله.

وقد صدر تنفيذاً لذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٣ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل بالقرار رقم ٥٢٦ لسنة ٢٠١١) بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل والقرار منشور فيما يلي.



قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ١٥٤٣ لسنة ٢٠٠٣^(١)

(المعدل بالقرار رقم ٥٢٦ لسنة ٢٠١١)^(٢)

بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون الهيئات العامة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣؛

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٣ بشأن الموازنة العامة للدولة؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة

١٩٧٨؛

وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة

١٩٧٨؛

وعلى قانون شركات قطاع الأعمال الصادر بالقانون رقم ٢٠٣ لسنة

١٩٩١؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

(١) الوقائع المصرية - العدد ٢٢٠ في ٢٧ سبتمبر سنة ٢٠٠٣.

(٢) الوقائع المصرية - العدد ٩٢ (تابع) في ٢٠ أبريل سنة ٢٠١١.

قرر

(المادة الأولى)

يشكل مجلس إدارة صندوق تمويل التدريب والتأهيل الصادر بإنشائه قانون

العمل المشار إليه، على النحو الآتي:

- وزير القوى العاملة والهجرة أو من يفوضه رئيساً^(١)
 - ستة أعضاء بحكم وظائفهم، وهم:
 - * رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة.
 - * رئيس الإدارة المركزية للتدريب المهني بوزارة القوى العاملة والهجرة.
 - * رئيس مصلحة الكفاية الإنتاجية بوزارة الصناعة والتنمية التكنولوجية.
 - * ممثل لوزارة التأمينات الاجتماعية يختاره الوزير المختص.
 - * ممثل لوزارة قطاع الأعمال العام يختاره الوزير المختص.
 - * ممثل لوزارة الدولة للشئون الخارجية والتعاون الدولي.
 - عضوان من ذوي الخبرة يختارهما وزير القوى العاملة والهجرة.
 - ثلاثة أعضاء يمثلون النقابات العامة للعاملين تختارهم اتحادات نقابات العمال^(٢).
 - ثلاثة أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم رؤساء الاتحادات المعنية^(٢).
- وللمجلس أن يستعين بمن يرى الاستعانة به من الخبراء والمستشارين ولا

(١) معدلة بالقرار رقم ٥٢٦ لسنة ٢٠١١ - الوقائع المصرية العدد ٩٢ (تابع) في

٢٠ أبريل سنة ٢٠١١.

(٢، ٢) معدلتان بالقرار رقم ٥٢٦ لسنة ٢٠١١.

يكون له صوت معدود في المداولات.

كما أن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره مجلس إدارة الصندوق ممثلاً لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة.

(المادة الثانية)

يختص الصندوق بتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب التي تستهدف المواءمة بين احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي، وله على الأخص ما يأتي:

- (١) رسم السياسات العاملة لتمويل إنشاء وتطوير وتحديث مراكز وبرامج التدريب بما يتواءم مع احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي.
- (٢) وضع الشروط والقواعد المنظمة للعملية التدريبية من برامج ومدد التدريب ونظم الاختبارات ومنح الشهادات ومستويات التخرج وهيئات التدريس والتدريب.
- (٣) إجراء البحوث والدراسات وعقد الندوات والمؤتمرات وإصدار المطبوعات ذات الصلة بما يؤدي للارتقاء بالاستثمار البشري والمادي معاً في كافة المجالات الإنتاجية والخدمية.
- (٤) تقديم المشورة الفنية اللازمة فيما يختص بدعم وتطوير التدريب المهني والتأهيل للجهات التي ترغب في ذلك من خلال تقييم وإعداد دراسات الجدوى اللازمة لها.
- (٥) المشاركة في دعم وتطوير وتمويل المشروعات القومية في مجال التدريب المهني والتأهيل.
- (٦) التنسيق مع الجهات المعنية في وضع خطط لتمويل التدريب والتأهيل المهني بما يحقق الاستفادة المثلى من الموارد المالية المتاحة محلياً ودولياً.

(٧) تشجيع كافة الجهات على تنمية مواردها الذاتية لتمويل التدريب بها من خلال التدريب الإنتاجي وتنظيم المعارض والأسواق المحلية والدولية ذات الصلة.

(المادة الثالثة)

يضع مجلس إدارة الصندوق لوائح للشئون المالية والإدارية والعاملين لتنظيم العمل بالصندوق ووحداته وتطبيق القوانين واللوائح والتعليمات المالية المعمول بها في الدولة فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القرار.

(المادة الرابعة)

يعقد مجلس إدارة الصندوق جلساته بناء على دعوة من رئيس المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك. ويتحدد بدل حضور جلسات مجلس الإدارة بقرار من المجلس على أن يلحق ذلك باللوائح المالية والإدارية للصندوق.

(المادة الخامسة)

يكون للصندوق أمين عام يشرف على كافة النواحي المالية والإدارية للصندوق ويمثل الصندوق أمام القضاء والغير ويصدر بتعيينه وتحديد معاملته المالية قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق.

ولأمين عام الصندوق تشكيل الأجهزة التنفيذية والإدارية اللازمة لإعمال أحكام هذه اللائحة والمساعدة والمشاركة في أعمال الصندوق وحسب مقتضيات العمل وتطوره وبعد موافقة مجلس إدارة الصندوق، كما يحضر جلسات إدارة الصندوق ويكون مقررًا له ولا يكون له صوت معدود في المداولات.

(المادة السادسة)

يكون ندب ذوي الخبرة للعمل بالصندوق بقرار من رئيس مجلس إدارة
الصندوق بناء على عرض الأمين العام.

(المادة السابعة)

تحدد بمديریات القوى العاملة والهجرة بكافة محافظات الجمهورية وحدات تتبع مجلس إدارة الصندوق لتنفيذ أحكام قانون العمل المشار إليه وهذا القرار وما يصدره مجلس إدارة الصندوق من لوائح وقرارات. وتتولى كل وحدة مسك سجلات ودفاتر مستقلة للصندوق بما يكفل انضباطه وحسن أداء مهمته.

(المادة الثامنة)

تسدد المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل المشار إليه والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال نسبة مقدارها (١%) من صافي الأرباح السنوية بموجب شيكات باسم «صندوق تمويل التدريب والتأهيل» خلال الشهر التالي لاعتماد الميزانية السنوية مرفقاً بها صورة من الميزانية المعتمدة.

(المادة التاسعة)

تتم الإجراءات المالية بالصندوق وفقاً للشروط والضوابط التالية:

- (١) يتولى الصندوق اتخاذ كافة إجراءات الصرف وتسليم الشيكات ومتابعة عملية الصرف.
- (٢) أن يكون الصرف من الصندوق بشيكات موقعا عليها من الأمين العام للصندوق أو من يفوضه كتوقيع أول ويكون التوقيع الثاني للمختص بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه.

(المادة العاشرة)

تعتبر أموال الصندوق من موارده الذاتية، ويرحل فائض الحساب المودعة به الأموال في نهاية كل سنة مالية إلى السنة التالية.

(المادة الحادية عشرة)

تودع موارد الصندوق في حساب خاص لدي إحدى البنوك التجارية المعتمدة لدي البنك المركزي يتم اختياره من قبل مجلس إدارة الصندوق ويكون الصرف منه بموجب شيكات خاصة تعتمد من أمين عام الصندوق أو من يفوضه في ذلك كتوقيع أول، ويكون التوقيع الثاني لرئيس الوحدة الحسابية المختصة بمسك الدفاتر أو من ينوب عنه.

(المادة الثانية عشرة)

تعامل أموال الصندوق معاملة الأموال العامة وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق قانون العقوبات وفيما يختص بالتحصيل والصرف.

(المادة الثالثة عشرة)

يعد للحساب الخاص موازنة خاصة يتم إعدادها طبقاً للنظم المتبعة في إعداد الموازنة العامة للدولة وتسري عليها ما يسرى على الموازنة العامة من أحكام، كما يعد له حساب ختامي في نهاية كل سنة مالية. كما تعد للصندوق قوائم سنوية عن مركزه المالي، وتخضع أموال الصندوق لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

(المادة الرابعة عشرة)

تتحمل كل سنة مالية بمصروفاتها وإيراداتها ولا يجوز تحميل مصروفات سنة مالية لسنة لاحقة إلا عند الضرورة وبصفة استثنائية بشرط موافقة إدارة الصندوق.

(المادة الخامسة عشرة)

لمجلس إدارة الصندوق قبول التبرعات والهبات والإعانات المشروطة.

(المادة السادسة عشرة)

يعد مجلس إدارة الصندوق تقريراً للعرض على مجلس الوزراء في نهاية كل سنة مالية عن أعمال الصندوق وما تم اتخاذه من أعمال موضحاً به بيان كافة أوجه الصرف وعدد المستفيدين ورصيد الصندوق وجملة المبالغ السابق صرفها حتى تاريخ العرض.

(المادة السابعة عشرة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.
صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٩ رجب سنة ١٤٢٤هـ
(الموافق ١٦ سبتمبر سنة ٢٠٠٣م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد



مادة (١٣٤)

«تتكون موارد الصندوق المشار إليه في المادة السابقة من:

- (١) ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.
 - (٢) ما تخصصه له الدولة من موارد.
 - (٣) الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.
 - (٤) عائد استثمار أموال الصندوق، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.
- ويكون للصندوق حساب خاص لدي أحد البنوك التجارية المعتمدة لدي البنك المركزي وترحل أمواله من سنة مالية إلى أخرى.
- ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات»^(١).

الشرح

١٩٦- موارد صندوق تمويل التدريب والتأهيل:

حددت المادة موارد صندوق تمويل التدريب والتأهيل كالاتي:

- (١) ١% من صافي أرباح المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل والتي يزيد عدد العاملين بها على عشرة عمال.
- (٢) ما تخصصه له الدولة من موارد.

(١) المادة مستحدثة.

- (٣) الإعانات والتبرعات والهبات التي يقبلها مجلس إدارة الصندوق طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.
- (٤) عائد استثمار أموال الصندوق، طبقاً للقواعد التي تحددها اللائحة التنفيذية للصندوق.



الباب الثاني

الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

مادة (١٣٥)

«لا يجوز لأية جهة مزاولة عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة، ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (١٣٢) من هذا القانون الحد الأدنى لرأس مال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

- (١) الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ والتي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.
- (٢) الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.
- (٣) الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.
- (٤) المنشآت التي تتولى تدريب عمالها»^(١).

الشرح

١٩٧- الجهات التي يجوز لها مزاوله عمليات التدريب المهني :

الجهات التي يجوز لها مزاوله عمليات التدريب المهني: هي التي تتخذ شكل شركة من الشركات الآتية:

- (١) شركات المساهمة.
- (٢) شركات التوصية بالأسهم.
- (٣) الشركات ذات المسؤولية.

ويحدد المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية المنصوص عليه في المادة (١٣٢) من قانون العمل الحد الأدنى لرأس مال كل من هذه الشركات بحسب نوع النشاط الذي تمارس فيه عملية التدريب.

وفي هذا جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«وفيما يتعلق بمزاوله عمليات التدريب المهني استحدث المشروع تنظيمًا جديدًا حددت فيه بموجب المادة ١٣٥ من المشروع الجهات التي يجوز لها مزاوله عمليات التدريب المهني والشروط التي يجب توافرها فيها لضمان جدية عملية التدريب ... إلخ».

١٩٨- جهات يجوز لها الترخيص بمزاوله عمليات التدريب المهني

استثناء:

استثنت الفقرة الثانية من المادة من حكم الفقرة الأولى منها الجهات الآتية من الجهات التي لا يجوز لها الترخيص بمزاوله عمليات التدريب المهني وهي:

- (١) الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً للقانون ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، والتي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت

صدور هذا القانون.

- (٢) الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة
ووحدات الإدارة المحلية.
- (٣) المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.



مادة (١٣٦)

«يشترط لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة باستثناء الجهات المنصوص عليها في البنود (٢، ٣، ٤) من الفقرة الثانية من المادة السابقة.

ويصدر الوزير المختص قرارا بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.

ويعد بالوزارة المذكورة سجل لقيد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.

وتلتزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص المشار إليه خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

ويلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه».

الشرح

١٩٩- اشتراط الحصول على ترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني

من الوزارة المختصة :

اشتطت المادة لمزاولة عمليات التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة إلا أنها أوردت استثناء على هذا الحكم، إذ استثنت منه الجهات المنصوص عليها في البنود (٢، ٣، ٤) من الفقرة الثانية من المادة (١٣٥) من القانون وهذه الجهات هي:

(١) الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة

و وحدات الإدارة المحلية.

(٢) الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.

(٣) المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.

٢٠٠- إصدار الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وإجراءات منح

الترخيص وقيده في السجل الخاص :

تنص الفقرة الثانية من المادة على أن يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد

شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص.

وقد صدر تنفيذاً لذلك قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٠ لسنة

٢٠٠٣ بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص بمزاولة عمليات التدريب

المهني (منشور في نهاية الشرح).

٢٠١- إعداد سجل لقيّد الجهات التي يتم لها الترخيص :

توجب الفقرة الثالثة من المادة أن يعد بوزارة القوى العاملة والهجرة سجل

لقيّد الجهات التي يتم الترخيص لها بمزاولة عمليات التدريب المهني.

٢٠٢- وجوب حصول الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت

صدور القانون على الترخيص خلال سنة :

ألزمت الفقرة الرابعة من المادة الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني

وقت صدور قانون العمل بالحصول على الترخيص المشار إليه بالفقرة الأولى

منها خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

٢٠٣- إلغاء الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه :

يلغى الترخيص إذا أخلت الجهة المرخص لها بأي شرط من شروط

الترخيص.

٢٠٤ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٥١).

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٣

بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص**بمزاولة عمليات التدريب المهني (*)****وزير القوى العاملة والهجرة**

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى المادتين (١٣٥، ١٣٦) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢

لسنة ٢٠٠٣؛

قرر**مادة (١)**

على الجهات التي ترغب في مزاولة عمليات التدريب المهني أن تتخذ شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة، على ألا يقل رأسمالها عن الحد الأدنى وفقاً لما يقرره المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.

ويستثنى من أحكام الفقرة السابقة:

(١) الجهات والمنظمات النقابية والجمعيات والمؤسسات الأهلية المنشأة وفقاً

(*) الوقائع المصرية - العدد ١٨٧ في ١٩ أغسطس سنة ٢٠٠٣.

للقانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢، والتي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون.

(٢) الجهات التي تنشئها وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية.

(٣) الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعوقين.

(٤) المنشآت التي تتولى تدريب عمالها.

مادة (٢)

يستثنى من الحصول على الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني الجهات المنصوص عليها في البنود (٢، ٣، ٤) من المادة (١) من هذا القرار.

مادة (٣)

تلتزم الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور هذا القانون بالحصول على الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني من وزارة القوى العاملة والهجرة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل بهذا القانون.

مادة (٤)

تلتزم الجهات التي تطلب الترخيص بما يلي :

يجب على الممثل القانوني للشركة التي ترغب في الحصول على ترخيص مزاولة عمليات التدريب المهني أن يتقدم بطلب على النموذج رقم (١) المرفق بالقرار مدعماً ومشفوعاً بالمستندات التالية:

(١) صورة رسمية من عقد تأسيس الشركة ونظامها الأساسي.

(٢) الرسم الهندسي لمركز التدريب المهني.

(٣) بيان رسمي بأسماء أعضاء مجالس الإدارة والمديرين المسؤولين

وجنسياتهم.

- (٤) صحيفة الحالة الجنائية لكل منهم.
- (٥) صورة طبق الأصل من البطاقة الضريبية للشركة.
- (٦) صورة طبق الأصل من السجل التجاري.
- (٧) صورة من عقد الإيجار أو الملكية.
- (٨) بيان بأماكن وفروع الشركة التي تمارس فيها هذا النشاط.
- (٩) دراسة الجدوى الاقتصادية للنشاط الذي سوف تزاوله الشركة مدعما بالإحصاءات والبيانات الدقيقة والحديثة.

مادة (٥)

يتم قيد طلب الترخيص وإجراءات منحه ، على النحو التالي :

- تتولى الإدارة المركزية للتدريب المهني بوزارة القوى العاملة والهجرة تسجيل الطلبات المقدمة في سجل خاص بأرقام سلسلة وفقاً لتاريخ تقديم الطلب - ويسلم مقدم الطلب إيصالاً مختوماً باستلام المستندات والبيانات الواردة بالمادة (٤) سائلة الذكر.
- تتولى الإدارة المركزية للتدريب المهني بوزارة القوى العاملة والهجرة فحص الطلبات المقدمة إليها للتأكد من صحة البيانات والمستندات وتوافر الاشتراطات المطلوبة قانوناً، وعليها إخطار الشركة مقدمة الطلب بقبوله أو رفضه وأسباب الرفض بخطاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول على العنوان الموضح بطلبها.
- يسلم الترخيص إلى الشركة الطالبة على النموذج المعد لذلك وينص في الترخيص على أن تبدأ مدته من التاريخ المذكور في الترخيص.

- يجب على الشركة إعلان الترخيص بلصقه في مكان واضح بالمقر الذي تزاوّل فيه الشركة النشاط.

مادة (٦)

يشترط في مقر الشركة المرخص لها بمزاولة هذا النشاط ما يلي :

- أن يكون المقر دائماً ومستقلاً يسمح بتقديم التدريب الملائم للمتقدمين وذلك وفق الشروط والضوابط والمعايير التي تحددها وزارة القوى العاملة والهجرة لهذا الغرض.
- الإعلان عن مواعيد العمل وفترات الراحة في مكان ظاهر في مدخل المبنى الذي يقع به المقر، وذلك مع مراعاة أحكام القوانين واللوائح المنظمة للإعلانات ومواعيد العمل.
- عدم مزاولة هذا النشاط في غير المقر المبين بالترخيص الصادر في هذا الشأن.
- ويجب على الشركة عند تغيير النشاط أو المقر أو كليهما إخطار وزارة القوى العاملة والهجرة بذلك قبل ستة أشهر من التغيير مع تقديم كافة المستندات المشار إليها عند منح الترخيص.

مادة (٧)

يلغى الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه ، وعلى الأخص ما

يلي :

- فقد الشركة شرطاً أو أكثر من شروط منح الترخيص.
- ثبوت تقاضي الشركة مصروفات تفوق ما تحدده وزارة القوى العاملة والهجرة.
- تقديم بيانات مخالفة للواقع.
- مزاولة النشاط في غير المقر المبين بالترخيص الصادر في هذا الشأن دون

إخطار وزارة القوى العاملة والهجرة.

- في حالة ثبوت مخالفة الشركة لأحكام أي من القوانين والقرارات واللوائح ذات الصلة.

مادة (٨)

لا يخل إلغاء الترخيص في أي حالة بمسئولية الشركة الجنائية والمدنية والتأديبية.

مادة (٩)

يجوز للشركة تقديم تظلم من قرار إلغاء الترخيص لوزير القوى العاملة والهجرة في خلال ٣٠ يوماً من إخطارها بالقرار على المقر المختار بذلك.

مادة (١٠)

يلغى كل نص سابق يتعارض مع أحكام هذا القرار.

مادة (١١)

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

تحريراً في ٢٠٠٣/٨/١١

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



الباب الثالث

مزاولة عمليات التدريب المهني

مادة (١٣٧)

«تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على^(١) الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذلك:

(١) الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.

(٢) مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المختصة لها.

(٣) مستويات ونوعيات المدربين.

(٤) مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.

(٥) أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة.

ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتماداً لهذه البرامج»^(٢).

(١) مصححة بالاستدراك الذي نشره مجلس الوزراء بالجريدة الرسمية - العدد ١٩

في ٨ مايو سنة ٢٠٠٣.

(٢) المادة مستحدثة.

مادة (١٣٨)

«يشترط في المدربين الذي يزاولون أعمال التدريب المهني أن يرخص لهم بذلك من الوزارة المختصة. ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص وحالات إلغائه. ويعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء التراخيص».

الشرح

٢٠٥ - اشتراط حصول المدرب على ترخيص:

اشترطت الفقرة الأولى من المادة في المدرب الذي يزاول أعمال التدريب المهني أن يرخص له بذلك من الوزارة المختصة وهي وزارة القوى العاملة والهجرة.

كما قضت الفقرة الثانية من المادة على أن يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص، وحالات إلغائه. ونفاذاً لهذا صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب المهني. (القرار منشور في نهاية الشرح)

٢٠٦ - إعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم:

أوجبت الفقرة الثالثة من المادة أن يعد بالوزارة المختصة سجل لقيد المدربين المرخص لهم، يتم التأشير فيه بحالات إلغاء الترخيص.

٢٠٧ - عقوبة مخالفة المادة:

أنظر شرح المادة (٢٥١) من القانون.

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٣

بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة

عمليات التدريب المهني (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور

وعلى المادتين (١٣٧، ١٣٨) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢

لسنة ٢٠٠٣؛

قرر

مادة (١)

يقصد بمركز التدريب المهني «الموقع الذي يتوافر به الإدارة والهيكل الوظيفية والتجهيزات اللازمة من الأدوات والمعدات والقاعات والورش والمرافق الأخرى» ويتم داخله اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء الأعمال طبقاً لبرامج تدريبية معتمدة.

مادة (٢)

يزاول مركز التدريب المهني نشاطه وفقاً للإجراءات الآتية:

(١) يعلن المركز عن مزاولة نشاط التدريب المهني وفقاً للترخيص الممنوح له،

(*) الوقائع المصرية - العدد ١٨٧ في ١٩ أغسطس ٢٠٠٣.

مع إخطار وزارة القوى العاملة بصورة من الإعلان على النموذج المعد لذلك.

- (٢) يتلقى المركز طلبات الراغبين في الالتحاق ببرامج التدريب على المهن التي تحددها وزارة القوى العاملة والهجرة طبقاً للنموذج المعد لذلك.
- (٣) يقوم المركز بتوفير كافة التسهيلات اللازمة للمتقدمين إليه بما يمكنهم من تلقي التدريب الذي يتوافق مع ميولهم وقدراتهم واستعدادهم.
- (٤) يدرس المركز الطلبات المقدمة من راغبي التدريب لاختيار أفضل المرشحين منهم في ضوء شروط الالتحاق التي يضعها لهذا الغرض.
- (٥) يُخطر المركز المرشحين المقبولين للتدريب بموعد ومكان التدريب كتابة على عنوان كل منهم قبل بداية الدورة التدريبية بشهر على الأقل.
- (٦) يلتزم المركز بالتأمين على المتدربين ضد إصابات العمل خلال فترة تدريبهم بالمركز وذلك في ضوء النظم والقوانين الصادرة من الجهات المعنية في هذا الشأن.
- (٧) يلتزم المركز بتقديم خدمات التوجيه والمشورة المهنية للمتدربين بما يمكنهم من اختيار المهنة التي تتفق مع ميول كل منهم وقدراته واستعداداته.

مادة (٣)

يلتزم المركز بتقديم نسخة من البرامج التدريبية لوزارة القوى العاملة والهجرة، وتتولى الإدارة المركزية للتدريب المهني بالوزارة المشار إليها دراسة هذه البرامج ومدى ملاءمتها للغرض منها من حيث:

- مستوى المتدربين المرشحين لهذه البرامج.
- موضوعات ومجالات التدريب.
- عدد الساعات النظرية والعملية لكل برنامج.

- أسلوب التدريب.
- مصروفات التدريب.
- مستوى المهارة الذي يكتسبه المتدرب بعد الانتهاء من التدريب.
- أية شروط أخرى ذات الصلة تضعها وزارة القوى العاملة والهجرة.

مادة (٤)

تُخطر وزارة القوى العاملة والهجرة المركز بملاحظاتهما على البرامج المقدمة إليها من المركز لإدخال التعديلات التي تراها عليها وإعادتها لوزارة القوى العاملة والهجرة مرة أخرى خلال ستين يوماً من تاريخ إخطارها بالملاحظات.

مادة (٥)

يتم اعتماد البرامج المقدمة من المركز لوزارة القوى العاملة والهجرة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ويعتبر انقضاء هذه المدة دون إخطار المركز أو الجهة المعنية اعتماداً لهذه البرامج.

مادة (٦)

- يشترط في المدربين الذين يزاولون أعمال التدريب المهني الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والهجرة، في ضوء المعايير التالية:
- الحصول على مؤهل مناسب وخبرة عملية لا تقل عن ٥ سنوات في نفس التخصص.
 - أن يتمتع كل منهم بالسمعة الطيبة مع تقديمه صحيفة الحالة الجنائية المؤيدة لذلك عند التحاقه للعمل بالمركز.
 - توافر اللياقة الصحية بتقديمه شهادة تفيد ذلك من جهة معتمدة.

- الإمام بعلوم الحاسبات الآلية والمصطلحات الفنية ذات الصلة بمهنته أو تخصصه.
- اجتياز الاختبارات التي تجريها وزارة القوى العاملة والهجرة عن طريقها أو بالتعاون مع جهات أخرى لهذا الغرض.
- استيفاء النماذج التي تعدها الوزارة بشأن أية بيانات إضافية.

مادة (٧)

- يلغى ترخيص المدرب في حالة مخالفة شروط الترخيص، وعلى الأخص في الحالات الآتية:
- إدانته في جريمة مخلة بالشرف ما لم يرد إليه اعتباره.
 - اكتشاف بيانات غير صحيحة تخالف تلك التي قدمها المدرب المهني لوزارة القوى العاملة والهجرة.
 - الإخلال بواجباته الوظيفية.
 - ولا يخل إلغاء الترخيص بالمسؤولية الجنائية أو المدنية أو التأديبية عن ذلك.

مادة (٨)

يجدد الترخيص كل خمس سنوات، ويشترط لتجديد الترخيص استيفاء جميع الاشتراطات المنصوص عليها في المادة (٦) من هذا القرار، كما يشترط لتجديد الترخيص تقديم المدرب ما يثبت اجتيازه لدورة تدريبية تنشيطية في مجال المهنة.

مادة (٩)

تتولى الإدارة المركزية للتدريب المهني بوزارة القوى العاملة والهجرة

بالتنسيق مع مديريات القوى العاملة والهجرة بالمحافظات متابعة أداء المراكز والتحقيق في الشكاوى ذات الصلة وإعداد تقارير عنها، وفي حالة وجود أية مخالفة يتم إخطار المركز بذلك كتابة على أن يقوم المركز بإزالة هذه المخالفات خلال المدة التي تحددت بالإخطار، وفي حالة عدم إزالة المخالفة أو تكرارها تقوم وزارة القوى العاملة والهجرة بإلغاء الترخيص الممنوح للمركز ولا يعاد الترخيص له مرة أخرى إلا بعد إزالة المخالفة وأسبابها.

مادة (١٠)

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

نشره.

تحريراً في ٢٠٠٣/٨/١١

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العمادي



الباب الرابع

قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف

مادة (١٣٩)

«تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى الذي بلغه.

ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة، وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى، والحرف التي تخضع لهذا القياس، وكيفية إجرائه وشروط التقدم له والمكان الذي يجرى فيه بالنسبة لكل حرفة، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء، ودرجات المهارة التي تقدرها، وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء من هذا الرسم»^(١).

الشرح

٢٠٨ - التزام الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح

المتدرب شهادة:

تلتزم الجهة التي تزاول عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة

(١) المادة مستحدثة.

تفيد اجتياز البرنامج التدريبي الذي عقده وتبين المستوى الذي بلغه ويحدد بقرار من الوزير المختص البيانات الأخرى التي تدون في هذه الشهادة وكذلك الأحكام الخاصة بقياس مستوى المهارة والجهات التي تختص بتحديد هذا المستوى، والحرف التي تخضع لهذا القياس، وكيفية إجراءاته وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل حرفة، والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء، ودرجات المهارة التي تقدرها، وجميع البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنها بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء من هذا الرسم.

ونفاذاً لهذا النص صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة. وقد عدل هذا القرار بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١٢ لسنة ٢٠٠٤ بإضافة مهنة جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة وقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٦٦ لسنة ٢٠٠٥ بإضافة مهنة جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. والقرار رقم ٣١٥ لسنة ٢٠٠٦ بإضافة مهنة جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة. والقرار رقم ٢٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بإضافة مهنة جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة والقرار رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٨ بإضافة مهنة جديدة خاضعة لقياس المهارة، والقرار رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٩ بإضافة مهنة جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة، والقرار رقم ٣١٨ لسنة ٢٠١١ بإضافة مهنة جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.

(القرارات المذكورة منشورة في نهاية شرح المادة)



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣

بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى المادة (١٣٩) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة

٢٠٠٣؛

قرر

مادة (١)

تلتزم الجهة التي تزاوّل عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة تفيد اجتيازه البرنامج التدريبي الذي عقده مبيناً به مستوى المهارة.

مادة (٢)

يخضع كل من يرغب في العمل بإحدى الحرف المبينة بالجدول المرفق بهذا القرار لاختبارات قياس مستوى المهارة التي تطبقها وزارة القوى العاملة والهجرة وعليه أن يتقدم بطلب لهذا الغرض على النموذج المعد لذلك إلى مديرية القوى العاملة والهجرة «مكتب العمل» الواقع في دائرة سكنه مع إعطاء المتقدم إيصالاً موضحاً به موعد ومكان الاختبار على أن تسجل الطلبات في سجل خاص بذلك وبرقم مسلسل.

ويسدد الطالب رسم اختبار قدره أربعون جنيهاً بحوالة بريدية باسم مدير

(*) الوقائع المصرية - العدد ٢٢٧ تابع (أ) في ٥ أكتوبر سنة ٢٠٠٣.

مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة يرفق مع المستندات المقدمة.

مادة (٣)

تتولى مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة إجراء عملية القياس في مراكز التدريب ومواقع القياس المعتمدة من خلال لجان فنية تشكل بمعرفتها لهذا الغرض، على النحو التالي:

- ممثل مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة رئيساً
 - مهندس أو فني من ذوي الخبرة في المهنة من خارج موقع القياس عضواً
 - مهندس أو فني من ذوي الخبرة في المهنة الذي ستجرى فيه عملية الاختبار عضواً
- ويشترط في الفني أن يكون حاصلاً على مؤهل مناسب وخبرة لا تقل عن ١٠ سنوات في نفس المجال.

مادة (٤)

يتم اختبار العامل نظرياً وعملياً في ضوء المعايير والضوابط التي تضعها وزارة القوى العاملة والهجرة لكل حرفة، وتجرى عملية الاختبار خلال أسبوع واحد من تقديم صاحب الشأن طلبه إلى مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة في الحالات التي تتطلب الاستعجال من واقع المستندات التي يقدمها الطالب. يشترط إجادة العامل الذي يتقدم للاختبار القراءة والكتابة وتقديم شهادة محو الأمية، ويجوز الإعفاء من الشرطين أو أحدهما عند الضرورة.

مادة (٥)

تقوم مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بمنح كل من يجتاز الاختبار

بنجاح شهادة معتمدة بمستوى محدود المهارة في الحرفة.

مادة (٦)

مدة صلاحية شهادة قياس مستوى المهارة خمس سنوات من تاريخ إصدارها وفي حالة رغبة الطالب في تجديد الشهادة يُسدد رسم اختبار مقداره أربعون جنيهاً بحوالة بريدية باسم مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة يرفق مع المستندات المقدمة للمديرية.

تصدر شهادة قياس مستوى المهارة بدون مقابل لأبناء الشهداء وذوي الاحتياجات الخاصة.

مادة (٧)

يستخرج بدل تالف أو بدل فاقد للشهادة من الجهة التي أصدرتها دون مقابل بناء على طلب من صاحب الشأن مرفقاً به ما يفيد التالف أو الفقد.

مادة (٨)

تتولى وزارة القوى العاملة والهجرة إصدار القرارات واللوائح المنظمة لعملية القياس ومتابعة تنفيذه أخذاً في الاعتبار القرارات الوزارية بمسميات الحرفة التي تشملها عملية القياس حالياً ومستقبلاً.

مادة (٩)

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

تحريراً في ٢٠٠٣/٩/١٧

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



وزارة القوى العاملة والهجرة
الإدارية المركزية للتدريب المهني

الترميز(*)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٣٣١١٠٤	قياس أراضي (مساح)	٣٣١١	الفنيون في الهندسة المدنية والمعمارية
٣٣١٧١٦ ٣٣١٧١٧	عامل فني ديكور خارجي عامل فني ديكور خارجي	٣٣١٧	الفنيون في الرسوم الهندسية
٣٣٢٢٠٤	مرشد بحري	٣٣٢١	ضباط السطح على السفن والمرشدون البحريون
٤١١١٠١	كاتب آلة كاتبة	٤١١١	كتابة الآلة الكاتبة والمختزلون
٥١٢٢٠٣ ٥١٢٢٠٦ ٥١٢٢٠٧ ٥١٢٢٩٩	طباخ طعمجي طاهي سمك (طباخ سمك) عامل شواء شاورمة - شواء لحمة أو كبابجي - فول مدمس (فوال) (آخرون)	٥١٢٢	العاملون في خدمة المنازل والمطاعم والفنادق والمستشفيات (الطهاة)
٥١٢٣٠٥	سفرجي	٥١٢٣	الجرسونات والسقااة ومن إليهم
٥١٢٥٠٢	غسيل على ماكينة بخار	٥١٢٥	العاملون في غسيل

الترميز(*)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٥١٢٥٩٩	كواء جلد (آخرون)		الملابس والتنظيف على الجاف والكي بالماكينة
٥١٥١٠١	مصفف شعر حريمي	٥١٥١	العاملون بالخدمة الشخصية
٥١٥١٠٢	مصفف شعر رجالي		
٥١٥٩٠١	عامل خياط خيام وأشرطة (آخرون)	٥١٥٩	العاملون بالخدمات الشخصية الآخرون
٥١٥٩٩٩	تشغيل موتور رش (آخرون)		
٥٢١١٠٣	عامل حريق (إطفاء)	٥٢١١	العاملون في الشرطة وخدمات الأمن والوقاية
٦١٢١٠١	عامل زراعة المحاصيل الحقلية	٦١٢١	المزارعون المتخصصون
٦١٢١٠١	عامل زراعة محاصيل الخضار		
٦١٢١٠٨	عامل تربية دودة القز		
٦٢١٢٠٣	عامل بستاني (جنايني)	٦٢١٢	عمال الزراعة المتخصصون
٦٢١٤٠١	كلاف	٦٢١٤	عمال تربية الحيوان
٦٢١٤٠٢	تربية الأغنام والماعز (غنام)		
٦٢١٦٠٢	عامل تشغيل معمل تفريخ آلي	٦٢١٦	عمال مزارع الدواجن
٦٢١٦٠٣	عامل تشغيل معمل تفريخ بلدي		
	عامل فرز وتجميع البيض		

الترميز ^(٥)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٦٢١٦٠٤			
٦٢١٩٠١	النحال (عامل في خلية نحل)	٦٢١٩	عمال الزراعة وتربية
٩٢١٩٠٢	عامل تبخير أشجار (مبخر)		الحيوان (الآخرون)
٦٢١٩٠٩	عامل تربية أسماك		
٩٢١٩٩٩	عامل عيش غراب		
٧١١٢٠٢	مُفجر الأحجار (عامل تفجير في المحجر)	٧١١٢	عمال التفجير في المناجم والمحاجر
٧١٢١١٧	كواء جلد	٧١٢١	مهن الصناعات الجلدية
٧١٣١٢٢	صنع القطن الطبي	٧١٣١	تحضير الألياف وغزلها
٧١٤٤٠٧	تشغيل مقص الورق	٧١٤٤	عمال التجليد
٧٢١٢٠١	بناء الطوب	٧٢١٢	عمال التشييد والبناء ومن
٧٢١٢٠٢	بناء أحجار		إليهم (عمال بناء بالطوب أو الحجر)
٧٢١٣٠١	حداد مسلح	٧٢١٣	عمال الخرسانة وعمال
٧٢١٣٠٣	شدات معدنية وفرم خرسانة		التشطيب ومن إليهم
٧٢١٤٠١	نجار مسلح	٧٢١٤	نجارو الإنشاءات والتركيبات
٧٢١٤٠٢	نجار باب وشباك		
٧٢١٤٠٣	بناء سفن خشبية		
٧٢١٩٠٢	تركيب مواسير المجاري	٧٢١٩	عمال التشييد والبناء
٧٢١٩٠٣	لصق ورق الحائط		(الآخرون)
٧٢٢٢٠٢	عامل تركيب باركيه	٧٢٢٢	عمال لصق الأرضيات

الترميز(°)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٧٢٢٢٠٣ ٧٢٢٢٠٣ ٧٢٢٢٠٤	عامل تركيب موزايكو عامل مبسط مرخماتي ومبسط قيشاني		وعمال لصق البلاط
٧٢٢٣٠١	مبيض معماري	٧٢٢٣	عمال البياض
٧٢٢٥٠٥ ٧٢٢٥٠٦	صنع وتركيب البراويز عامل تركيب زجاج المركبات	٧٢٢٥	عمال تركيب الزجاج
٧٢٢٦٠١ ٧٢٢٦٠٣	سباك صحي تركيب مواسير سفن	٧٢٢٦	سمكريو الأدوات الصحية (سباك صحي)
٧٢٢٧٠١	كهربائي توصيلات	٧٢٢٧	كهربائيو توصيلات المباني ومن إليهم
٧٢٣١٠١ ٧٢٣١٩٩	نقاش دهان الواجهات المرتفعة (آخرون)	٧٢٣١	عمال نقاشة المباني ومن إليهم
٧٢٣٢٠١ ٧٢٣٢٠٣	نقاش دوكو خطاط يفظ	٧٢٣٢	النقاشون الآخرون ومن إليهم
٧٣١١٠١	سباكة معدنية عام	٧٣١١	سباكو المعادن وصانعو دلاليك السباكة
٧٣١٢٠١ ٧٣١٢٠٦	اللحام بالكهرباء والغاز اللحام بالقوس المحجب الكهربي	٧٣١٢	عمال اللحام وعمال القطع باللهب

الترميز(°)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٧٣١٢١٠ ٧٣١٢٩٩	قطع المعادن بالأكسجين بالمكينه اللحام والقطع تحت الماء (آخرون)		
٧٣١٣٠٢ ٧٣١٣٠٣ ٧٣١٣٩٩	عامل نقش على النحاس سمكري سيارات صنع الأختام من النحاس (آخرون)	٧٣١٣	عمال تشكيل الألواح المعدنية الدقيقة
٧٣١٤٠٣	عامل تركيب وإصلاح أبواب صاج	٧٣١٤	عمال تجهيز وتركيب الإنشاءات المعدنية
٧٣١٥٠٢	عامل رباط السفينة	٧٣١٥	عمال تثبيت ووصل وجدل الحبال
٧٣١٦٠١	غواص بحري	٧٣١٦	العاملون بالإنشاءات المعدنية تحت سطح الماء
٧٣٢١٠١ ٧٣٢١٠١ ٧٣٢١٠٤ ٧٣٢١٠٥	الحدادة حداد ألواح معدنية عام حداد كريتال حداد سيارات	٧٣٢١	الحدادون وعمال تشغيل المطارق
٧٣٢٢٠١ ٧٣٢٢٠١	البرادة ألوميتال برادة ألومنيوم	٧٣٢٢	صانعو الآلات ومن إليهم

الترميز(°)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٧٣٢٢٠٦ ٧٣٢٢٩٩	تجميع وإصلاح الأقفال والمفاتيح براد أنابيب عام (آخرون)		
٧٣٢٣٠٢	خراط معادن	٧٣٢٣	عمال توضيب وتشغيل ماكينات تشغيل المعادن
٧٣٢٤٠٢ ٧٣٢٤٠٤	عامل تشغيل ماكينة تلميع (عامل فرشاة) سن عدد القطع والسكاكين والمقصات	٧٣٢٤	عمال تجليخ وصقل المعادن وعمال سن العدد
٧٣٣١٠١ ٧٣٣١٠٢ ٧٣٣١٠٣ ٧٣٣١٠٤ ٧٣٣١٩٩ ٧٣٣١٩٩	ميكانيكي سيارات ميكانيكي جرارات ميكانيكي موتوسيكلات ميكانيكي محركات ديزل ميكانيكي معدات ثقيلة (آخرون) ميكانيكي قطارات عام	٧٣٣١	ميكانيكو المركبات الآلية
٧٣٤١٠١ ٧٣٤١٠٢ ٧٣٤١٠٣ ٧٣٤١٠٢	صيانة المعدات الكهربائية كهربائي مولدات ومحركات كهربائي تركيب وإصلاح محولات كهربائي أجهزة قياس	٧٣٤١	كهربائيو تركيب وإصلاح وصيانة المعدات الكهربائية

الترميز(°)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٧٣٤١٠٦	إصلاح مصاعد كهربائية		
٧٣٤١٠٧	صيانة وإصلاح أجهزة تبريد		
٧٣٤١٠٩	وتكييف		
٧٣٤١٠٨	كهربائي سيارات		
٧٣٤١٠٩	تصنيع وصيانة البطاريات		
٧٣٤١٠٩	السائلة		
	صيانة وإصلاح الآلات الكاتبة		
٧٣٤١١٤	كهربائي تركيب وإصلاح		
	أدوات منزلية		
	تجميع وصيانة الغسالات		
٧٣٤١١٥	الأتوماتيكية		
	لف المحركات (آخرون)		
٧٣٤١١٥			
٧٣٤١٩٩			
٧٣٤٢٠١	تركيب وإصلاح الأجهزة	٧٣٤٢	كهربائيو تركيب وإصلاح
	الإلكترونية		وصيانة الأجهزة الإلكترونية
٧٣٤٢٠١	تجميع معدات الكترونية		
	تركيب أبراج الإتصالات		
٧٣٤٢٠٤	اللاسلكية		
	تركيب وإصلاح وصيانة		

الترميز(*)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٧٣٤٢٠٦ ٧٣٤٢٠٧	الأجهزة الطبية إصلاح وصيانة الحاسبات الآلية		
٧٣٤٣٠١ ٧٣٤٣٠٢ ٧٣٤٣٩٩	إصلاح راديو إصلاح تليفزيون عامل إصلاح وتركيب الدش (آخرون)	٧٣٤٣	كهربائيو خدمة وصيانة الأجهزة الكهربائية والإلكترونية
٧٣٤٤٠٥ ٧٣٤٤٠٦	إصلاح تليفونات ميكانيكي تلغراف	٧٣٤٤	عمال تركيب وصيانة التليفون والتلغراف والتلكس والفاكس
٧٣٤٥٠١ ٧٣٤٥٠٢	عامل خطوط كهربائية ضغط عالي عامل خطوط هوائية ضغط منخفض	٧٣٤٥	عمال الخطوط الكهربائية وإصلاح ووصل الكابلات
٧٤١١٠٣ ٧٤١١١٠ ٧٤١١١١ ٧٤١١١٢ ٧٤١١٩٩	عامل إصلاح الساعات (الساعاتي) صيانة أجهزة التصوير إصلاح ماكينة الخياطة عامل صنع وإصلاح السنج والموازين إصلاح الآلات السينمائية (آخرون)	٧٤١١	عمال صنع وإصلاح الآلات والأجهزة الدقيقة

الترميز(*)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٧٤١٢٠١	الآلات الموسيقية	٧٤١٢	عمال صنع الآلات الموسيقية وضبطها
٧٤١٣٠١ ٧٤١٣٠٣	صانع مجوهرات عامل تشكيل وصقل الأحجار	٧٤١٣	عمال صنع المجوهرات والمعادن الثمينة
٧٤٢١٠٣ ٧٤٢١١٢	صانع الخزف والصيني صانع البلاط	٧٤٢١	عمال تشكيل الخزف ومنتجات الطفلة ومواد الصنفرة
٧٤٢٢٠٩ ٧٤٢٢١٤	تجليخ وصقل البصريات عامل قطع الزجاج	٧٤٢٢	عمال قطع وتشكيل وتجليخ وتشطيب الزجاج
٧٤٢٣٠٢	عامل نقش وزخرفة الزجاج	٧٤٢٣	عمال حفر ونقش الزجاج
٧٤٣١٠٣	عامل نجار عربات نقل (يد)	٧٤٣١	عمال الصناعات اليدوية من الخشب
٧٤٣٢٠١	سجاد يدوي / ميكانيكي	٧٤٣٢	عمال الصناعات اليدوية من الخشب والنسيج والجلود
٧٥١١٠٢ ٧٥١١٠٤ ٧٥١١١١	جمع حروف عربي وأفرنجي اللينوتيب والإنترتيب طباعة الأوفست	٧٥١١	عمال صف الحروف يدوياً وآلياً
٧٥١٣٠٤ ٧٥١٣٠٦	تشغيل ماكينة الحفر على الخشب حفار السلندرات المعدنية	٧٥١٣	عمال الحفر للطباعة

الترميز(*)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
	بالماكينة		
٧٥١٥٠١	التجليد	٧٥١٥	عمال التجليد اليدوي للكتب ومن إليهم
٧٥١٦٠٤	عامل طبع بالإكليشيئات الخشبية	٧٥١٦	عمال الطباعة على الحرير والأقمشة والمواد الصلبة
٧٩١١٠١	جزار	٧٩١١	عمال تجهيز الطعام وما إليه من منتجات
٧٩١٢٠١	الخبيز البلدي اليدوي	٧٩١٢	عمال صنع الخبز والفطائر والحلوى
٧٩١٢٠١	الخبيز الأفرنجي والشامي والبلدي الآلي		
٧٩١٢٠٤	صانع الفطائر		
٧٩١٢٠٧	صانع الحلوى		
٧٩١٢٠٨	صانع المكرونة		
٧٩١٢١١	عامل صنع الحلوة الطحينية		
٧٩١٣٠١	عامل تصنيع منتجات ألبان عام	٧٩١٣	عمال صنع منتجات الألبان
٧٩١٣٠٥	عامل صنع المثلجات		
٧٩١٤٠٣	طبخ الخضر والفاكهة لحفظها	٧٩١٤	عمال حفظ وتجهيز الخضر والفاكهة
٧٩١٤٠٩	صانع مخلات		
٧٩١٤١١	عامل عصر الزيوت		

الترميز ^(*)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٧٩١٦٠١ ٧٩١٦٠٢ ٧٩١٦٠٣ ٧٩١٦٠٤ ٧٩١٦٠٥	تجهيز الدخان (دخاني)	٧٩١٦	عمال تجهيز الدخان وصنع منتجاته
٧٩٢٢٠١ ٧٩٢٢٠٤ ٧٩٢٢٠٥ ٧٩٢٢٠٦ ٧٩٢٢٠٧ ٧٩٢٢٠٨ ٧٩٢٢١٠ ٧٩٢٢٩٩	نجار أثاث نجار كراسي نجار تطعيم (صدفجي) أويمجي قشرجي إستورجي مذهباتي نجار ديكور (آخرون)	٧٩٢٢	نجارو الأثاث ومن إليهم
٧٩٢٣٠١ ٧٩٢٣٠٤	عامل منشار ميكانيكي لقطع الأشجار عامل تشغيل ماكينة كبس الأبلكاش	٧٩٢٣	عمال توضيب وتشغيل ماكينات تشغيل الخشب
٧٩٢٤٠٢ ٧٩٢٤٠٣	صانع أقفاص (قفاص) صنع الأثاث من القش والخيرزان	٧٩٢٤	عمال صنع السلاسل (الأسبته) والفرش
٧٩٣٢٠٨	سجاد يدوي	٧٩٣٢	عمال النسيج اليدوي

الترميز(*)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٧٩٣٢٠٩	كليم يدوي		وعمال التريكو
٧٩٣٣٠٢	التفصيل رجالي	٧٩٣٣	الترزيّة وصانعو
٧٩٣٣٠٦	التفصيل حريمي		الملبوسات والقُبعات
٧٩٣٦٠٤	عامل تطريز باليد	٧٩٣٦	عمال الحياكة باليد وعمال
٧٩٣٦٠٧	عامل رفا ملابس		التطريز ومن إليهم
٧٩٤١٠٤	الدباغة	٧٩٤١	عمال دباغة الجلود يدوياً
			وعمال شلح الصوف
٧٩٤٢٠١	صناعة الأحذية	٧٩٤٢	عمال صنع وإصلاح
٧٩٤٢٠٧	شُنط اليد للسيدات		الأحذية وما إليها من
			المنتجات الجلدية
	ضبط وإتزان ولحام إطارات السيارات	٧٩٧١	عمال تجديد وإصلاح
٧٩٧١٠١			إطارات الكاوتشوك
٧٩٩١٠٩	عامل تعبئة وتغليف	٧٩٩١	الحرفيون الآخرون الذين
			لم ترد مهنتهم فيما سبق
٨١١٢٠١	تشغيل الكسارات التعدينية	٨١١٢	مشغلو الآلات المستخدمة
			في معالجة مستخرجات
			المناجم والمحاجر
٨١١٣٠١	عامل حفر آبار مياه	٨١١٣	عامل حفر ونقب الآبار
	عامل سحب أسلاك ومعادن	٨١٢٤	عامل تشغيل ماكينة سحب
٨١٢٤٩٩			وبثق المعادن (آخرون)

الترميز ^(٥)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٨٣١٣٠١ ٨٣١٣٠٣	عامل أفران الزجاج عامل أفران الخزف والصيني	٨١٣١	عمال تشغيل أفران الزجاج والخزف والصيني
٨١٤٣٠١	صنع الورق	٨١٤٣	عمال تشغيل ماكينة صنع الورق
٨١٥٢٩٩	مُشغل آلة طبخ الصابون	٨١٥٢	عمال تشغيل أجهزة الطبخ والتحميض ومن إليهم
٨١٥٩١١	مُقطر عطور باليد	٨١٥٩	عمال تشغيل أجهزة العمليات الكيماوية
٨١٦٩٠١ ٨١٦٩٠٢	ماكينة توليد طاقة ثابتة تشغيل طلمبة ميكانيكية	٨١٦٩	عمال تشغيل ماكينات توليد القوى
٨٢١١٩٩	آلات الورش (آخرون)	٨٢١١	عمال تشغيل ماكينات الورش
٨٢٢١٩٩	مُحضر معاجين ومواد تجميل (آخرون)	٨٢٢١	عمال تشغيل ماكينات صناعة المواد الدوائية ومستحضرات التجميل
٨٢٢٣٠٣ ٨٢٢٣٠٤	طلاء معادن بالكهرباء طلاء معادن بالغمس	٨٢٢٣	عمال تشغيل ماكينات تشطيب وطلاء وتجهيز المعادن
٨٢٢٤٠٨ ٨٢٢٤٠٩	مصوراتي أبيض وأسود مصوراتي ألوان	٨٢٢٤	عمال تشغيل ماكينات صناعة منتجات التصوير
٨٢٢٩٠١	عامل صنع الشمع	٨٢٢٩	عمال تشغيل ماكينات صناعة المنتجات الكيماوية (آخرون)

الترميز ^(٥)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٨٢٣١٩٩	مشغل آلات صنع وخط اللدائن (آخرون)	٨٢٣١	عمال تشغيل ماكينات صناعة إطارات السيارات ومنتجات اللدائن
٨٢٤١٠٢ ٨٢٤١٠٤ ٨٢٤١٠٥	مكنجي نجار تشغيل ماكينة الحفر على الخشب مشغل منشار	٨٢٤١	عمال تشغيل ماكينات صناعة المنتجات الخشبية
٨٢٥٢٩٩	عامل تشغيل مقص الورق (آخرون)	٨٢٥٢	عمال تشغيل ماكينات التجليد
٨٢٦١٠١ ٨٢٦١٩٩	عامل غزل صنع القطن الطبي (آخرون)	٨٢٦١	عمال تشغيل ماكينات صناعة الغزل والتدوير
٨٢٦٢١٣ ٨٢٦٢١٤	نساج سجاد ميكانيكي	٨٢٦٢	عمال تشغيل ماكينات صناعة النسيج والتريكو
٨٢٦٣٠٢	عامل تطريز بالماكينة	٨٢٦٣	عمال تشغيل ماكينات صناعة الحياكة والتطريز
٨٢٧٣٠١ ٨٢٧٣٠٣ ٨٢٧٣٠٥ ٨٢٧٣٠٧	كبس قش الأرز طحان حبوب عامل ضرب وتبييض الأرز عامل تحميص وطحن البُن	٨٢٧٣	عمال تشغيل ماكينات طحن الحبوب والتوابل
٨٢٧٦٠٦	عامل عصير القصب	٨٢٧٦	عمال تشغيل ماكينات تكرير السكر

الترميز ^(٥)	إسم المهنة	رقم المجموعة المهنية	إسم المجموعة المهنية
٨٢٨١٠٥ ٨٢٨١٠٩ ٨٢٨١١٣ ٨٢٨١١٤	صيانة وإصلاح ماكينات بحرية صيانة وإصلاح ماكينات الورش إصلاح آلات الطباعة ميكانيكي نسيج	٨٢٨١	عمال تركيب وتجميع الآلات الميكانيكية
٨٣٢٢٠٣	تركيب السجاد والموكيت	٨٣٢٢	مركبو السقوف الثانوية والستائر وورق الجدران
٨٣٣١٠١ ٨٣٣١٩٩	عامل تشغيل ماكينة دراس تشغيل ماكينة الري	٨٣٣١	عمال تشغيل الآلات المستخدمة في الزراعة والغابات
٨٣٤١٠٥ ٨٣٤١٩٩	عامل بحري عجلة القيادة عامل أنوار السفن	٨٣٤١	بحارة السفن ومن إليهم
٨٥١٤٠٢	عامل تجميع الدراجات	٨٥١٤	عمال تجميع المركبات وآليات الطرق والزراعة
٩٢١١٠١ ٩٢١١٠٢	تزييت وتشحيم معدات النقل والسيارات عامل شحن وتفريغ	٩٢١١	عمال الشحن والتفريغ اليدوي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

قرار رقم ٢١٢ لسنة ٢٠٠٤

بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار السيد وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣
بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قرر

مادة (١) :

يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها القرار
الوزاري رقم ٧٧ لسنة ١٩٨٦ والتي تم إعداد معايير لها، المهن التالية:

- (١) عامل تغطية الأسقف بالمواد.
- (٢) عامل تركيب السقالات.
- (٣) عامل تشغيل الأوناش وآلات الرفع.
- (٤) عامل تشغيل خلاط أسفلت.
- (٥) عامل تركيب زجاج الفترينات.
- (٦) عامل وضع طبقة عازلة بالماكينة.
- (٧) عامل مشغل آلات تجهيز قشرة خشبية.
- (٨) عامل طبع المنسوجات (الأقمشة).

(*) الوقائع المصرية - العدد ١٧٨ في ٩ أغسطس سنة ٢٠٠٤.

(٩) عامل خياطة الجلود بالماكينة.

(١٠) عامل إصلاح عيوب المنسوجات (الرفا).

مادة (٢) :

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لنشره.

تحريراً في ٢٠٠٤/٨/٢

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٢٦٦ لسنة ٢٠٠٥

بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار السيد وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣
بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قرر

مادة (١) :

يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها قرارات
وزارية والتي تم إعداد معايير لها المهن التالية:

- (١) عامل تغذية المياه والصرف الصحي خطوط رئيسية.
- (٢) تركيب أرضيات موكيت وفينيل وكاوتشوك وأسقف معلقة.
- (٣) تركيب أرضيات خشبية وتجاليد.
- (٤) تقطيع وتنقيب وتجلية الأعمال الخشبية.
- (٥) طرق خرسانية.
- (٦) تركيب واجهات وقراميد.
- (٧) مشغل دوائر التحكم في معدات الكترونييات القدرة.
- (٨) صيانة التليفون المحمول.

(*) الوقائع المصرية - العدد ٢٩٦ في ٢٨ ديسمبر سنة ٢٠٠٥.

- (٩) تكنولوجيا المعلومات.
- (١٠) تحضير وتوضيب مصنوعات جلدية.
- (١١) باترونست أحذية.
- (١٢) خياطة فوندى.
- (١٣) صيانة معدات الغزل.
- (١٤) عامل كي الملابس.
- (١٥) تشغيل وقيادة اللودر والبلدوزر.
- (١٦) صيانة وإصلاح معدات التكسير.
- (١٧) تشغيل معدات التكسير.
- (١٨) صيانة وإصلاح غرف التبريد المتنقلة.
- (١٩) صيانة وإصلاح أجهزة تكييف السيارات.
- (٢٠) براد اسطمبات وعدد وضبغات.
- (٢١) صيانة معدات ورش ميكانيكية.
- (٢٢) مشغل ومبرمج ماكينات □ "□ ا.
- (٢٣) طباعة غائرة (جيرافيور).
- (٢٤) طباعة سلك سكرين.
- (٢٥) طباعة بارزة (فلكسو).
- (٢٦) تركيب وصيانة لوحات التحكم الكهربى.
- (٢٧) مشغل أجهزة التحكم فى تشغيل الآلات الكهربائىة باستخدام لوحات □: □ "ا.
- (٢٨) تركيب وصيانة التوزيع للجهد المنخفض والمتوسط.
- (٢٩) حدادة زخرفية.
- (٣٠) موظف مكاتب أمامية.

- (٣١) سائق مركبة سياحية.
- (٣٢) مندوب استقبال وتوديع.
- (٣٣) مفروشات وبياضات.
- (٣٤) تجهيز وتحضير معدات وأدوات.
- (٣٥) مندوب توصيل الطلبات.
- (٣٦) مضيف وجبات سريعة.

مادة (٢) :

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لنشره.

تحريراً في ١١/١٢/٢٠٠٥.

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٣١٥ لسنة ٢٠٠٦

بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة (*)

وزير القوى العاملة والهجرة:

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار السيد وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣
بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قرر

مادة (١):

يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها قرارات
وزارية والتي تم إعداد معايير لها المهن التالية:

- (١) عامل حدائق زينة.
- (٢) تومرجي.
- (٣) قصاص مواشي وأغنام.
- (٤) عامل حلب ماشية (حلاب).
- (٥) صائد سمك.
- (٦) عامل تمليح السمك.
- (٧) عامل عصير الفاكهة.
- (٨) عامل صنع صلصة الطماطم.

(*) الوقائع المصرية - العدد ٢٩٦ في ٢٨ ديسمبر سنة ٢٠٠٥.

(٩) عامل داخل المخازن (شمال - استقجي).

(١٠) عامل بلورة لصناعة وتكرير السكر.

مادة (٢):

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي للنشر.

تحريراً في ٢٠٠٦/١١/٢.

وزير القوى العاملة

عائشة عبد الهادي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٢٥٥ لسنة ٢٠٠٧ (١)

بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار السيد وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣
بشأن الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قرر

مادة (١) :

يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها قرارات
وزارية والتي تم إعداد معايير لها المهن التالية:

- (١) صانع الخل.
- (٢) عامل مكافحة الآفات.
- (٣) عامل زراعة القطن.
- (٤) عامل توليف الشاي.
- (٥) معالجة أمراض النبات.
- (٦) حلاج القطن.
- (٧) عامل تطريز بالماكينة.
- (٨) عامل كورشيه.

- (٩) عامل زراعات محمية.
(١٠) عامل استخراج الملح واستخداماته.

مادة (٢) :

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي
لنشره.

وزير القوى العاملة والهجرة
عائشة عبد الهادي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٨

بإضافة مهن جديدة لقياس مستوى المهارة^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن
الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قرر

مادة (١) :

يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها قرارات
وزارية والتي تم إعداد معايير لها المهن التالية:

- (١) عامل ونش برجى.
- (٢) بلاط سيراميك.
- (٣) عامل قطع وتشكيل الحجر الجيري.
- (٤) أحجار وجرانيت.
- (٥) صيانة آلات الخياطة.
- (٦) إصلاح وصيانة الآلات الزراعية.
- (٧) صناعة جسم الثلجة.
- (٨) عامل تجميع راديو وتليفزيون.

(١) الوقائع المصرية العدد ٥٧ في ٩ مارس سنة ٢٠٠٨.

(٩) عامل الكتروني أجهزة تحكم وحماية.

(١٠) معالجة الأخشاب.

مادة (٢) :

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي

لنشره.

وزير القوى العاملة والهجرة

عائشة عبد الهادي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٢١٥ لسنة ٢٠٠٨

بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن
الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قرر

مادة (١) :

يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها قرارات
وزراية والتي تم إعداد معايير لها المهن التالية:

- (١) عامل تشيية الخيوط.
- (٢) عامل فصل السكر بالطرد المركزي.
- (٣) عامل صنع وتوليف البن الأخضر.
- (٤) عامل هدرجة الزيوت.
- (٥) عامل صناعة الأكياس من الخيوط النايلون (الشكائر).
- (٦) عامل نقل النماذج على الأقمشة.

(١) الوقائع المصرية - العدد ٢٢٩ في ٥ أكتوبر سنة ٢٠٠٨.

مادة (٢) :

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي
لنشره.

تحريرا في ٢٠٠٨/٩/١٦.

وزير القوى العاملة والهجرة

عائشة عبد الهادي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٩

بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن
الشرط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قرر

مادة (١) :

- يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها قرارات
وزارية والتي تم إعداد معايير لها المهن التالية:
- (١) ضبط وتركيب أبواب السيارات.
 - (٢) إصلاح وصيانة الردياتير.
 - (٣) صناعة منتجات زخرفية من الجلود.
 - (٤) تقليم الأشجار.
 - (٥) تربية خيول (سايس).
 - (٦) جني محاصيل زراعية.
 - (٧) غرلة حبوب.
 - (٨) صناعة الزهور الصناعية.

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٨٨ في ١٣ أغسطس سنة ٢٠٠٩.

مادة (٢) :

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي لنشره.

تحريراً في ٢٠٠٩/٨/٣.

وزير القوى العاملة والهجرة

عائشة عبد الهادي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٢٦٥ لسنة ٢٠١٠

بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن
الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قررت

مادة (١) :

يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها قرارات
وزارية والتي تم إعداد معايير لها المهن التالية:

- (١) عامل تركيب مواسير غاز طبيعي.
- (٢) مصمم جرافيك.
- (٣) هندسة صوتية.
- (٤) صيانة أحواض السباحة.
- (٥) فورمجي جبس.
- (٦) ميكانيكي آلات زراعية.
- (٧) عامل ذبح وتنظيف الطيور.
- (٨) شواء سمك.
- (٩) عامل صنع الطحينة.

مادة (٢) :

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي
لنشره.

تحريرا في ١١/١٠/٢٠١٠.

وزير القوى العاملة والهجرة

عائشة عبد الهادي



قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ٣١٨ لسنة ٢٠١١

بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة^(١)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛
وعلى قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن
الشروط والقواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة؛

قرر

مادة (١) :

يضاف إلى المهن الخاضعة لقياس مستوى المهارة والصادر بها قرارات
وزارية والتي تم إعداد معايير لها المهن التالية:

- (١) مشغل آلة زوى الخيوط.
- (٢) مشغل آلة صباغة الخيوط.
- (٣) مشغل مكابس عصر البذور.
- (٤) عامل وحدات تنقية مياه الشرب.
- (٥) كهربائي معدات زراعية.
- (٦) فزاز معادن عام.
- (٧) صانع نماذج ملابس رجالي.
- (٨) فني إنقاذ سباحة.

(١) الوقائع المصرية - العدد ٢٧٦ في ٧ ديسمبر سنة ٢٠١١.

(٩) صانع نماذج ملابس أطفال.

(١٠) مشغل آلة التجفيف وشد وضبط عرض الأقمشة.

مادة (٢) :

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية، ويعمل به اعتباراً من اليوم التالي
لنشره.

تحريراً في ٢٠/١١/٢٠١١.

وزير القوى العاملة والهجرة

أ.د/ أحمد حسن البرعي



مادة (١٤٠)

«على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليه في المادة السابقة، التقدم للجهة الإدارية المختصة بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفة.

ويحظر على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة، إلا إذا كان العامل حاصلًا على الترخيص المذكور.

ويحدد بقرار من الوزير المختص، بعد أخذ رأي التنظيم النقابي، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً، وحالات الإعفاء منه»^(١).

الشرح

٢٠٩- وجوب الحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة:

أوجبت الفقرة الأولى من المادة على كل من يرغب في مزاوله حرفة من الحرف الواردة بقرار من الوزير المختص المشار إليها في المادة السابقة، التقدم للجهة الإدارية المختصة وهي مديريات القوى العاملة والهجرة (م/١) من القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣). بطلب الحصول على ترخيص مزاوله الحرفة.

وحظرت الفقرة الثانية على صاحب العمل استخدام عامل في إحدى الحرف المبينة بالقرار الوزاري المشار إليه بالفقرة السابقة، إلا إذا كان حاصلًا على

(١) المادة مستحدثة.

الترخيص المذكور.

٢١٠- تحديد شروط وقواعد إجراء منح الترخيص والرسم المقرر وحالات الإعفاء منه :

تنص الفقرة الثالثة من المادة على أن يحدد بقرار من الوزير المختص، بعد أخذ رأي التنظيم النقابي، شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر له بما لا يجاوز أربعين جنيهاً وحالات الإعفاء منه. ونفاذاً لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للحصول على الترخيص بمزاولة الحرفة (القرار منشور في نهاية شرح المادة).

٢١١- عقوبة مخالفة المادة :

أنظر شرح المادة (٢٤٩).



وزارة القوى العاملة والهجرة

رقم ١٨١ لسنة ٢٠٠٣

بشأن القواعد والإجراءات المنظمة

للحصول على الترخيص بمزاولة الحرفة (*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى المادة (١٤٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة

٢٠٠٣؛

وبعد أخذ رأي التنظيم النقابي؛

قرر:

مادة (١)

على من يرغب في ممارسة حرفة من الحرف الواردة بالقرارات الوزارية المنفذة للمادة (١٣٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في الداخل أو الخارج التقدم لمديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بطلب على النموذج الخاص بذلك بعد تحديد مستوى مهارته في الحرفة للحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة.

مادة (٢)

تقوم مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة أو مكتب العمل المختص

(*) الوقائع المصرية - العدد ٢٢٠ في ٢٧ سبتمبر سنة ٢٠٠٣.

بتلقي الطلبات المشار إليها في المادة (١) وتسجيلها في سجل خاص برقم مسلسل مع منح المتقدم إيصالاً بذلك موضحاً به موعد ومكان الاختبار.

مادة (٣)

يسدد المتقدم رسماً مقداره أربعون جنيهاً للحصول على الترخيص المطلوب وذلك بحوالة بريدية باسم مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة يرفق مع المستندات المقدمة للمديرية أو مكتب العمل المختص.

يشترط للحصول على الترخيص إجابة المتقدم للقراءة والكتابة وتقديم شهادة محو الأمية، كما يشترط عضويته بالنقابة العمالية المعنية، ويجوز الإعفاء من الشرطين أو أحدهما عند الضرورة.

يصدر الترخيص دون مقابل لأبناء الشهداء وذوي الاحتياجات الخاصة.

مادة (٤)

تجرى الاختبارات لطالبي الترخيص بمزاولة الحرفة تحت إشراف مدير القوى العاملة والهجرة المختصة من خلال لجان تشكل بمعرفتها لهذا الغرض تضم ممثلين منها ومن ذوي الخبرة في كل حرفة وذلك في مراكز التدريب المهني أو المواقع المعتمدة.

ويجوز إعادة اختبار المتقدم إذا لم يوفق في المرة الأولى بعد مضي ثلاثة أشهر من تاريخ الاختبار الأول.

مادة (٥)

تتم إجراء عملية الاختبار في خلال أسبوع واحد من تقديم الطلب إلى مديرية القوى العاملة والهجرة في الحالات التي تتطلب الاستعجال من واقع المستندات التي يقدمها الطالب.

مادة (٦)

كل من ينجح في الاختبار يُمنح ترخيصاً معتمداً من وزارة القوى العاملة والهجرة يُدون به اسم المتقدم وحرفته ودرجة إجادته لها ومدة صلاحية الترخيص وأية بيانات أخرى تراها الوزارة. ويُستخرج بدل تالف أو بدل فاقد للترخيص من الجهة التي أصدرته دون مقابل مع تقديم ما يُفيد التالف أو الفقد.

مادة (٧)

تتولى مديريات القوى العاملة والهجرة المختصة متابعة مواقع العمل والإنتاج والتأكد من حصول العمالة الحرفية بها على الترخيص اللازم لممارسة الحرفة.

مادة (٨)

مدة صلاحية الترخيص خمس سنوات من تاريخ إصداره، وفي حالة رغبة الطالب في تجديد الترخيص يُسدد اختبار قدره أربعون جنيهاً بحوالة بريدية باسم مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة يُرفق مع المستندات.

مادة (٩)

يُسحب الترخيص من العامل إذا أخل بشروط الترخيص أو بواجباته المهنية أو عند ثبوت ما يخل بالشرف أو الأمانة.

مادة (١٠)

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

تحريراً في ٢٠٠٣/٩/٢

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



الباب الخامس

التدرج

مادة (١٤١)

«يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صناعة.

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١١) :

«يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

أورد نص المادة (٣٧) وهي تطابق المادة (١١) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تماماً.

ولم يرد مقابل للنص الحالي بتشريعات العمل السابقة على القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩.

المشروع التمهيدي للتقنين المدني :

كان المشرع ينص في المادة ٩٧١ منه على أن :

(١) بمقتضى عقد تعليم المهنة، يتعهد رب مؤسسة صناعية أو زراعية أو تجارية أو صانع بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص آخر مهنة مقابل التزام هذا الشخص بنفسه أو ممثلاً فيمن ينوب عنه قانوناً بأن يشتغل لحساب رب العمل

الشرح

٢١٢- تعريف اتفاق التدرج:

اتفاق التدرج - كما أسماه قانون العمل الجديد والقانون السابق عليه - أو عقد التمرين - كما أسماه المشروع التمهيدي للتقنيين المدني - هو العقد الذي يتعاقد بموجبه شخص مع صاحب عمل، للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة. والتسمية التي أطلقها الشارع على الاتفاق قد نقلها القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي من التعبير السوري على اعتبار أن العامل المتمرن يتدرج في

بالشروط والمدة المتفق عليها.

(٢=) تخضع شروط صحة العقد وآثاره لعادات المهنة والعرف الجاري فيها.

(٣) تسري أحكام عقد العمل على تعليم المهنة بالقدر الذي لا تتعارض فيه هذه الأحكام مع عرف المهنة.

(٤) على رب العمل أن يعامل من عهد إليه أمر تمرينه كما يفعل رب الأسرة وأن يراقب سيره وسلوكه في محل العمل أو خارجه وأن يبلغ أهله أو مراسليه عن الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها أو عن الميول الشريفة التي تبدو عليه.

(٥) وعليه كذلك أن يبادر بإخطارهم عن الأمراض أو الغياب أو المسائل الأخرى التي تقتضي تدخلهم.

وأفصحت الأعمال التحضيرية عن أن هذه المادة مستمدة من تقنين العمل الفرنسي ومن تقنين الالتزامات السويسري. (مجموعة الأعمال التحضيرية الجزء الخامس ص ١٠٨ الهامش) - إلا أن لجنة المراجعة رأت حذف هذه المادة، دون أن تبين أسباب الحذف وصدر التقنين المدني خلواً من نص ينظم التدرج أو تمرين العامل، الأمر الذي حدا ببعض الشراح إلى اعتباره عقد عمل لتوافر عنصر التبعية سواء أكان العامل تحت التمرين يتقاضى أجراً نقدياً أم لا لأنه في الحالة الأخيرة يحصل على أجر عيني هو تعلمه أصول الصناعة أو الحرفة (راجع في هذا الشأن عبد الودود يحيى ص ١٥٤).

تعلم أصول المهنة.

فالغرض الأساسي من عقد التدرج ليس أداء العمل لحساب رب العمل وإنما هو تعلم المهنة أو الصناعة.

٢١٣- اتفاق التدرج وعقد العمل تحت الاختبار:

يختلف اتفاق التدرج أو التمرين - بالمفهوم الموضح بالبند السابق - عن عقد العمل تحت الاختبار، ذلك أن عقد العمل تحت الاختبار يعتبر عقد عمل في مفهوم القانون ويقصد به تجربة العامل للوقوف على كفايته ولياقته وسلوكه ومدى توافقه مع نظام المنشأة.

٢١٤- اتفاق التدرج أو التمرين لا يعتبر عقد عمل فردي:

يذهب الرأي الغالب - قبل العمل بالقانون الجديد - إلى أن عقد التدرج أو التمرين وإن كان يشبه عقد العمل الفردي في كون المتدرج يعمل تحت إدارة وإشراف رب العمل، وأنه وإن لم يكن يحصل على أجر نقدي فهو يحصل على أجر عيني يتمثل في تلقنه أصول المهنة، إلا أن هذا العقد ليس عقد عمل فردي ولا يخضع لأحكام عقد العمل الفردي المنصوص عليها في الفصل الأول من الباب الثالث من قانون العمل (الملغي)، لأن الغرض الأساسي من عقد التدرج هو تلقين المهنة أو الحرفة وتعلم أصولها ودقائقها^(١)، وليس أداء العمل واقتضاء

(١) لذلك جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع القرار بقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) ما يأتي «الباب الثاني: في التدرج والتدريب المهني والعقود الواردة على العمل».

الفصل الأول: ينظم التدرج والتدريب المهني، وهو باب مستحدث في الإقليم المصري على غرار ما هو معمول به في الإقليم الشمالي وتكفل أحكامه حماية الراغبين في تعليم مهنة أو صناعة وتنظيم تدريبهم بما يحفظ كل من الطرفين

الأجر فهذان غرضان ثانويان إلى جانب العنصر الرئيسي^(١). كما أن تسمية عقد التمرين بعقد عمل المتدرج في المادة ١٢ من القانون الملغي لا تصلح للدلالة على أن المشرع يعتبر العقد عقد عمل تسري عليه قواعد عقد العمل الفردي لأنها تسمية تختلف عن تسمية عقد العمل الفردي، فضلاً عن أن المشرع قد أفرد فصلاً خاصاً لعقد التدرج مستقلاً عن الفصل الخاص بعقد العمل الفردي.

٢١٥- مدى خضوع اتفاق التدرج لأحكام قانون العمل :

لما كان اتفاق التدرج لا يعتبر عقد عمل فردي على نحو ما تقدم، فإنه لا يخضع لأحكام عقد العمل الفردي المنصوص عليها في قانون العمل وإنما تسري عليه الأحكام الخاصة بالتدرج والتدريب المهني، إلا أن عدم خضوع عقد التدرج لأحكام عقد العمل الفردي لا يعني عدم خضوعه لأحكام قانون العمل بصفة

= ويتلاءم مع مصلحة الاقتصاد القومي بوجه عام».

= ومما تجدر الإشارة إليه، اهتمام الدولة في الآونة الحاضرة بتنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب المهني والفني ولعل هذا يبدو جلياً من تغيير اسم وزارة العمل إلى وزارة القوى العاملة والتدريب المهني، وما نص عليه قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١٦٥ لسنة ١٩٧٩ بمسؤوليات وتنظيم وزارة القوى العاملة والتدريب المهني في المادة الأولى منه على أن تهدف وزارة القوى العاملة والتدريب المهني إلى تخطيط الموارد البشرية وتنظيم استخدامها وتدريبها مهنيّاً وترشيد أدائها ورفع كفاءتها الإنتاجية، كما تتولى رعاية قوة العامل، وذلك بغية تحقيق العمالة الكاملة المنتجة كوسيلة وهدف لمخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية (في هذا المعنى علي عوض حسن ص ١٤١ - راجع أيضاً فتحي عبد الصبور في الوسيط ص ١١٤).

(١) حسن كيره ص ١٨١ - جمال زكي ص ٦٧١ - عبد الودود يحيى ص ١٥٤ وما بعدها - أحمد شوقي المليجي ص ١٠٨ - لبيب شنب ص ٩٠ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٦٠ وعكس ذلك: حلمي مراد ص ١٧٠.

عامة، ذلك أن قانون العمل يطبق على كل العلاقات التي يتوافر فيها عنصر التبعية والإشراف وهذا العنصر متوافر في عقد التدرج، ومثل ذلك الأحكام الخاصة بتنظيم العمل والمتعلقة بحماية الأجور، باستثناء ما يتنافى من هذه الأحكام بطبيعته مع طبيعة عقد التدرج، كالأحكام المقررة للحد الأدنى للأجور ذلك أنه لا يشترط تقاضي العمال المتدرجين - فيما عدا المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج - أجراً فإذا حصلوا على أجر فلا يكون مقيداً بالحد الأدنى للأجور^(١) كما سيلي بل إن المشرع نفسه نص في القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) على سريان بعض أحكامه على العمال المتدرجين، فنصت المادة ٢/١٦٠ على حق العمال المتدرجين في الانضمام إلى نقابة مهنتهم أو صناعتهم وقد ألغى هذا النص بموجب القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، ونصت المادة ١/١٣ (المعدلة) من القانون الأخير على حق العمال والعمال المتدرجين المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات متماثلة مرتبطة ببعضها، أو مشتركة في إنتاج واحد في تكوين نقابة عامة واحدة على مستوى الجمهورية طبقاً للائحة التي يعدها التنظيم النقابي.

٢١٦- القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني:

فوضت الفقرة الثانية من المادة الوزير المختص وهو وزير القوى العاملة والهجرة في إصدار قرار بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني. ونفاذاً لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.

(١) عبد الودود يحيى ص ١١٥ - لبيب شنب ص ٩١ - حسن كيره ص ١٨٣ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٦٠ وما بعدها - علي العريف في ملحق شرح قانون العمل ١٩٥٩/٩١ طبعة فبراير ١٩٧٨ ص ٦.

وننشر هذا القرار فيما يلي:

قرار وزير القوى العاملة والهجرة

رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣

بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني^(*)

وزير القوى العاملة والهجرة

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى المادة (١٤١) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة

٢٠٠٣؛

قرر:

مادة (١)

يُقصد بالتدرج المهني «إلحاق المتدرج في المرحلة العمرية (١٢ - ١٨ سنة) لدي أصحاب الأعمال بغرض تعلم مهنة ما خلال فترة زمنية محددة وفقاً لاتفاق يُبرم بين العامل أو ولي أمره وصاحب العمل لهذا الغرض، ويحظر إلحاقه لتعلم المهن المحظور تشغيل الأطفال بها طبقاً للقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن.

مادة (٢)

يُحرر اتفاق التدرج المهني من (٣) نسخ طبقاً للنموذج المتاح لدي مكتب العمل المختص ويعتمد منه وتسلم نسخة منه إلى المتدرج أو ولي أمره ونسخه

(*) الوقائع المصرية - العدد ٢٢٠ في ٢٧ سبتمبر سنة ٢٠٠٣.

لصاحب العمل وتحفظ نسخة بمكتب العمل المختص.

مادة (٣)

يجب أن يتضمن اتفاق التدرج المهني مدة التدريب على ألا تقل عن سنتين ولا تزيد عن ٣ سنوات وتُقسم هذه المدة إلى مراحل متتابعة لا تقل عن ٣ مراحل تتفق وأصول تعلم المهنة أو الصنعة، ويتم اختبار المتدرج في نهاية كل مرحلة لمعرفة مدى تقدمه في المهنة.

مادة (٤)

يُحدد اتفاق التدرج المهني أجر المتدرج بصورة تصاعدية في كل مرحلة من مراحل على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتم التدرج فيها.

مادة (٥)

إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ الاتفاق عدم صلاحية المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه إخطار مكتب العمل المختص بذلك، وعلى المكتب المختص إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التي تناسب قدراته العقلية والجسمانية.

مادة (٦)

على صاحب العمل أن يُنشئ ملفاً لكل عامل متدرج يتضمن صورة من اتفاق التدرج المهني وصورة شهادة الميلاد ونتائج الاختبارات والإجازات التي حصل عليها المتدرج.

مادة (٧)

على مكتب العمل المختص إنشاء ملف خاص بكل متدرج، يتضمن:

- بطاقة تعريف بالمتدرج (اسمه - عنوانه - المهنة - تاريخ بدء التدريب).
- بطاقة التوجيه المهني للمتدرج.
- اتفاق التدرج المهني.
- تقارير المتابعة التي يعدها صاحب العمل والتدرج المهني بمكتب العمل.

مادة (٨)

على صاحب العمل الذي يقوم بتنفيذ اتفاق التدرج ما يلي:

موافاة مكتب العمل بأسماء المتدرجين وكذلك أسماء القائمين بالإشراف على تدريبهم وساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومي عن ٦ ساعات.

عدم إلحاق المتدرجين بالتدريب قبل إتمامهم سن الثانية عشرة.
عدم إجراء التدريب خلال الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

مادة (٩)

على صاحب العمل أن يقدم لمكتب العمل تقريراً في نهاية كل مرحلة من مراحل تعلم المهنة يُفيد اجتياز العامل المتدرج للمرحلة بنجاح، ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز العامل للمرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه على ذات المهنة وذلك لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في الاتفاق على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب العمل المختص يوضح فيه أسباب عدم اجتياز المتدرج لهذه المرحلة.

مادة (١٠)

يُنح المتدرج في نهاية فترة التدريب شهادة تُفيد اجتيازه فترة التدريب

بنجاح مع تحديد مستوى مهارته على أن تُعتمد الشهادة من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة.

مادة (١١)

يُشترط في صاحب العمل الذي يشترك في هذا النظام ما يلي :

ألا يكون قد صدر في حقه أحكام مخلة بالشرف أو الأمانة.
أن يكون على دراية كافية بالمهن محل التدرج أو تعيين من يتولى هذه المسؤولية نيابة عنه.

مادة (١٢)

يلتزم صاحب العمل بما يلي :

توفير كافة التسهيلات التي تُمكن المتدرج من تعلم المهنة بطريقة سليمة ومتدرجة.

تقديم كافة التسهيلات لمفتشي التدرج المهني بمديرية القوى العاملة والهجرة المختصة لإجراء المتابعة الميدانية للمتدرجين.

منح المتدرجين كافة المزايا الاجتماعية والثقافية والصحية التي يتمتع بها عمال المنشأة.

الحفاظ على سلامة المتدرج وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنة وتأمين بيئة العمل.

إخطار ولي أمر المتدرج ومكتب العمل المختص بأي حوادث تقع للمتدرج واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لإسعافه.

التأمين على المتدرج ضد إصابات العمل طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته.

مادة (١٣)

يلتزم المتدرج بما يلي :

الحرص على أن يتعلم المهنة والاستفادة من ذوي الخبرة في موقع التدريب.

المحافظة على العدد والأدوات والمعدات التي تقع في نطاق عمله، وعدم العبث بأية ممتلكات أخرى لصاحب العمل.

احترام نظام العمل وقواعده والتقدم لصاحب العمل بأي شكوى في حينه.

عدم إفشاء أسرار العمل للغير أو العمل لدي صاحب عمل آخر خلال فترة سريان الاتفاق.

مادة (١٤)

تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد (من ٤٧ إلى ٥٥، ومن ٨٠ إلى ٨٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة له.

مادة (١٥)

ينتهي اتفاق التدرج المهني للمتدرج بانتهاء فترة التدريب المحددة بالاتفاق أو بإتمامه سن الثامنة عشرة أيهما أقرب، ويجوز لأي طرف إنهاء الاتفاق قبل مدته على أن يخطر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل.

مادة (١٦)

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

تحريراً في ٢٠٠٣/٨/٣١

وزير القوى العاملة والهجرة

أحمد أحمد العماوي



مادة (١٤٢)

«يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابة والمكافأة في كل مرحلة بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة أو الصنعة التي يتدرج فيها»^(١).

الشرح

٢١٧- وجوب إثبات اتفاق التدرج بالكتابة:

تنص المادة على أن: «يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً ... إلخ»^(٢).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (١٢):

«يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩:

المادة (٣٨):

(مطابقة لنص المادة ١٢ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١).

(وليس للمادة مقابل في التشريعات السابقة على ذلك).

(٢) وكانت نص المادة (١٢) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ينص بأنه: «يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة»، وذهب قلة من الفقهاء إلى أن الكتابة شرط لانعقاد

والكتابة هنا شرط للإثبات وليس للانعقاد، ذلك أن الأخذ بظاهر النص الذي يوحي بأن الكتابة للانعقاد يؤدي إلى الإضرار بالمتدرجين إذا ما لوحظ أن المشرع يرخص للعامل في إثبات عقد العمل الفردي بكافة طرق الإثبات، بينما العمال المتدرجون أولى بالحماية من العمال الذين يخضعون لأحكام عقد العمل الفردي، ومن ثم يجب القياس على عقد العمل الفردي وتمكين المتدرج وحده من إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات إذا لم يوجد عقد تدرج مكتوب، أما صاحب العمل فلا يجوز له إثبات العقد إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار ويمين^(١).

ما يجب أن يشتمل عليه اتفاق التدرج:

أوجب النص أن يشتمل اتفاق التدرج على ما يأتي:

(١) تحديد مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة.

على أن يراعى في ذلك القرار الذي يصدر من الوزير المختص طبقاً للمادة ١٤١ من القانون.

(٢) المكافأة التي تعطى للمتدرج بصورة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئات العمال في المهنة أو الصنعة

عقد عمل المتدرج ولا يستطيع العامل المتدرج إثبات حقوقه بطريقة أخرى. =

= ذلك أن المادة (١٢) سألقة الذكر لم تنص على أن: «يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة»، كما فعلت المادة ٣٠ من ذلك القانون الواردة بالفصل الخاص بعقد العمل الفردي (عبد الودود يحيى ص ١٩٥٦).

(١) حسن كيره ص ١٨٤ - لبيب شنب ص ٩٢ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٦٢ -

إيهاب إسماعيل ص ١٣٨ - محمد علي عمران ص ١٠٧ - أحمد شوقي المليجي

ص ١٠٩ - حلمي مراد ص ١٧١ «وإن كان الدكتور حلمي مراد يعزي ذلك إلى

أن كل أحكام عقد العمل الفردي تسري على عقد العمل المتدرج فيما لا يتعارض

مع الأحكام الخاصة الواردة بشأنه».

التي يتدرج فيها.

وهذا البيان محله - فيما عدا المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج - أن يكون هناك اتفاق على تقاضي المتدرج أجراً أو يصدر به قرار وزاري، أما فيما عدا ذلك لا يكون البيان مطلوباً، لأنه لا يشترط تقاضي المتدرج في المراحل قبل الأخيرة من التدرج أجراً.

(أنظر في التفصيل البند التالي).

ويلاحظ اختلاف الصياغة بين نص هذه المادة ونص المادة (١٢) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي)، فقد استخدم المشرع في المادة (١٤٢) من القانون الجديد عبارة «اتفاق التدرج» بدلاً من عبارة «عقد عمل المتدرج» ولفظ «المكافأة» بدلاً من لفظ «الأجر». وهذا التعديل في الصياغة قصد به تحديد طبيعة اتفاق التدرج للقضاء على ما يثور من خلاف حول طبيعته في الحياة العملية^(١).

٢١٨- هل يشترط تقاضي المتدرج أجراً؟

لا يشترط تقاضي المتدرج أجراً لقاء ما يؤديه من عمل، ومن ثم لا يعتبر الأجر ركناً في العقد، وهذا واضح من المادة ٢٩ التي عرفت عقد العمل الفردي بأنه: «العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه» إذ اشترطت أن يكون العامل مأجوراً فيكون الأجر ركناً في العقد، أما المادة ١٢ من قانون العمل فقد خلت من مثل هذا الشرط.

ويفسر ذلك أن الغرض الأساسي من عقد التدرج هو تلقين المتدرج أصول المهنة أو الحرفة وتعليمه دقانقتها وليس أداء عمل إلى رب العمل واقتضاء أجر

(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

منه، فضلاً عن أن العمل الذي يؤديه المتدرج يجد مقابله في جهد رب العمل لتعليمه حرفته أو صناعته.

إلا أنه إذا اتفق في العقد على أجر، أو فرض قرار صادر من وزير القوى العاملة والهجرة منح أجر للمتدرجين في مهنة معينة وفي مرحلة من مراحل التدرج خاصة، فإن صاحب العمل يلتزم بهذا الأجر^(١).

غير أن صياغة المادة (١٤٢) جاءت معيبة فهي توحي - خلاف ما خلصنا إليه - بوجوب تقاضي المتدرج مكافأة عن عمله في جميع مراحل التدرج بحيث يكون هذا الأجر عنصراً في العقد، إذ أوجبت أن يحدد في عقد العمل «المكافأة في كل مرحلة بصفة تصاعدية، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة أو الصناعة التي يتدرج فيها»^(٢).

ورغم ما اعتور صياغة المادة من عيب، فإنها جاءت جازمة في وجوب تقاضي المتدرج مكافأة في المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج. واشترطت ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها^(٣).

وقد حدث بذلك تعارض بين ما يقضي به عجز النص من وجوب ألا تقل المكافأة التي يتقاضاها المتدرج في المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها، وبين نص المادة الثانية من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨١ بتحديد حد أدنى لأجور العاملين

(١) حسن كيره ص ١٨٤ - جمال زكي ص ٦٧٣ - محمد علي عمران ص ١٠٧ وما بعدها.

(٢) محمد عمران ص ١٠٧ وما بعدها - جمال زكي ص ٦٧٣.

(٣) علي عوض حسن ص ١٤٣ - محمد عمران ص ١٠٨.

بالقطاع الخاص. ذلك أن المادة الأولى من القانون الأخير نصت على الحد الأدنى للأجر الذي يتقاضاه العامل الخاضع لأحكام قانون العمل، ثم أُرِدفت المادة الثانية أنه لا يسري حكم المادة السابقة على العاملين الخاضعين لأحكام التدرج والتدريب المهني والحرفي إلا بعد انقضاء مدة التدرج والتدريب وفقاً لأحكام قانون العمل^(١) وحتى يتدخل المشرع لإزالة هذا التعارض، يتعين تغليب الحكم الوارد في المادة ١٤٢ من قانون العمل على الحكم الوارد بالمادة الثانية من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨١ باعتبار قانون العمل الجديد تشريعاً عاماً لاحقاً للقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٨١ الذي هو بدوره تشريع عام.

٢١٩- اتجاه محكمة النقض:

ذهبت محكمة النقض في حكم لها في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إلى أنه لا يشترط تقاضي أجراً في عقد التدرج، لأن التزام المتدرج بالعمل ليس هو الالتزام الأساسي وإنما هو تابع للالتزام الأصلي بتعليمه المهنة، ولم تفرق في ذلك بين المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج وغيرها من المراحل.

فقد قضت بتاريخ ١٩٨٠/٣/٤ في الطعن رقم ٢٦٠ لسنة ٤٣ ق بأن:

«عقد العمل هو الذي يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر في خدمة آخر وتحت إدارته وإشرافه، أما عقد التدريب فهو الذي يتعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة، وليس شرطاً أن يتلقى أجراً فالتزامه بالعمل ليس هو الالتزام الأساسي وإنما هو تابع للالتزام الأصلي بالتعليم».

وواضح أن هذا القضاء يخالف ما أوجبه المادة ٣٨ من قانون العمل رقم

(١) وقد ورد هذا الاستثناء في القوانين السابقة الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور ومنها القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٧٤ (علي عوض حسن ص ١٤٤).

٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) المقابلة للمادة ١٢ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي) والمادة ١٤٢ من قانون العمل الحالي من تقاضي المتدرج أجراً في المرحلة الأخيرة من مراحل التدرج، لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها.

٢٢٠- أهلية إبرام عقد التدرج:

أهلية الصبي المميز في إبرام عقد العمل، المنصوص عليها في المادة ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن الولاية على المال والتي تناولناها في شرح المادة الأولى من قانون العمل قاصرة على عقد العمل الفردي، ولا تسري على عقد التدرج لاختلاف عقد العمل الفردي عن عقد التدرج على نحو ما سلف، وينبغي على ذلك خضوع أهلية إبرام عقد التدرج للقواعد العامة في الولاية على المال.

وقد نصت المادة ١١١ من القانون المدني على أنه: «إذا كان الصبي مميزاً كانت تصرفاته المالية صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً».

أما التصرفات المالية الدائرة بين النفع والضرر فتكون قابلة للإبطال لمصلحة القاصر ويزول حق التمسك بالإبطال إذا أجاز القاصر التصرف بعد بلوغه سن الرشد أو إذا صدرت الإجازة من وليه أو من المحكمة بحسب الأحوال وفقاً للقانون» - والأصل أن عقد التدرج نافع نفعاً محضاً للقاصر فتكون له أهلية إبرامه، إلا أنه قد لا يكون كذلك كما لو تضمن العقد شرطاً جزائياً يوقع على القاصر، إذ في هذه الحالة يعتبر العقد تصرفاً دائراً بين النفع والضرر ويلزم لإبرامه بلوغ سن الرشد.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض 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 فيما أذن فيه، وأما التصرفات التي لم يؤذن فيها فإنها تكون قابلة للإبطال لمصلحته متى كانت دائرة بين النفع والضرر، لما كان ذلك، وكان عقد العمل هو الذي يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر في خدمة آخر وتحت إدارته وإشرافه أما عقد التدريب فهو الذي يتعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة وليس شرطاً أن يتلقى أجراً فالتزامه بالعمل ليس هو الالتزام الأصلي، وإنما هو تابع للالتزام الأصلي بالتعليم، وكان الثابت من الحكم المطعون فيه أن الالتزام الأساسي في العقد سند الدعوى هو تعلم المطعون ضده مهنة ميكانيكا النسيج، فإنه يكون عقد تدريب لا يدخل في نطاق ما أذن القاضي للقاصر في إبرامه، وعلى ذلك يخضع للقواعد العامة في قانون الولاية على المال. ولأنه حوى شرطاً جزائياً بالزام المطعون ضده بأداء تعويض في حالة فسخ العقد ولأن العبرة في وصف العقد بوقت نشوئه لا بما قد يسفر عنه تنفيذه فإنه يكون منذ انعقد تصرفاً دائراً بين النفع والضرر، وقابلاً للإبطال لمصلحة القاصر، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر فإنه لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون».

(طعن رقم ٢٦٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٤)



مادة (١٤٣)

«لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة، كما يجوز للمتدرج أن ينهي الاتفاق. ويشترط أن يخطر الطرف الراغب في إنهاء الاتفاق الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل»^(١).

الشرح

٢٢١- انتهاء اتفاق التدرج بانتهاء الغرض منه :

ينتهي اتفاق التدرج بانتهاء الغرض منه، أي بثبوت تعلم المتدرج المهنة أو الصناعة التي أراد تعلمها. ولا يلتزم صاحب العمل بعد انتهاء العقد بتشغيل

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (١٤) :

«لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم أهليته أو استعداده لتعلم المهنة بصورة حسنة. كما يجوز للعامل المتدرج أن ينهي عمله وبشرط أن يخطر الطرف الراغب في فسخ العقد أو إنهائه الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٤٠) :

(مطابقة تماماً لمادة (١٤) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١. ولم يرد للنص مقابل في التشريعات السابقة على هذا القانون).

العامل أو التعاقد معه.

وقد أضاف القرار الوزاري رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ حكماً جديداً مقتضاه انتهاء اتفاق التدرج المهني للمتدرج بانتهاء فترة التدريب المحددة بالاتفاق أو بإتمامه سن الثامنة عشرة أيهما أقرب.

٢٢٢- حق صاحب العمل في إنهاء اتفاق التدرج:

أجازت الفقرة الأولى المادة لصاحب العمل أن ينهي اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة.

وكانت المادة (١٤) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المقابلة للنص الحالي تنص على أن: «لصاحب العمل أن يفسخ عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم أهليته»، إلا أن النص الحالي استعمل عبارة «عدم صلاحية المتدرج» بدلاً من عبارة «عدم أهليته»، وقصد من ذلك إزالة كل لبس حول أسباب الإنهاء وإيضاح أن الأمر لا يتعلق بالأهلية كما يفهم منه قانوناً إنما يتعلق بمدى استعداد المتدرج لتعلم المهنة أي صلاحيته.

وتأكيداً لذلك المعنى استبدلت المادة بكلمة «الفسخ» الواردة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ كلمة «الإنهاء».

والمرجع في تقدير عدم الصلاحية أو الاستعداد لدي العامل هو صاحب العمل، ولذلك لا يطالب صاحب العمل بإثبات سبب إنهائه للعقد، إلا أنه مقيد في استعمال هذا الحق بعدم التعسف في استعماله^(١) وإلا كان ملزماً بالتعويض. ويقع

(١) حسن كيره ص ١٨٥، إيهاب إسماعيل ص ١٤٢ - أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٦٢ - وقارن حلمي مراد ص ١٧٣ إذ يرى أن لصاحب العمل أن يفسخ عقد المتدرج أيضاً لأي سبب آخر من الأسباب المبررة لفسخ عقد العمل الفردي.

على العامل عبء إثبات تعسف صاحب العمل.

٢٢٣- حق المتدرج في إنهاء العقد :

أجاز النص للمتدرج إنهاء اتفاق التدرج قبل انتهاء مدته في أي وقت دون أن يستند إلى سبب معين للإنهاء.

٢٢٤- إخطار الطرف الراغب في الإنهاء الطرف الآخر بذلك :

يجب على الطرف الراغب في إنهاء اتفاق التدرج سواء كان هو صاحب العمل أو العامل أن يخطر الطرف الآخر بعزمه على الإنهاء قبل الموعد المحدد لذلك بثلاثة أيام، على الأقل، وذلك منعاً من مفاجأة الطرف الآخر بالإنهاء. ولم يحدد النص شكل الإخطار، ومن ثم فإنه يجوز أن يتم بأية وسيلة يتحقق بها علم الطرف الآخر بالرغبة في الإنهاء فكما يصح أن يتم بإعلان على يد محضر يصح أن يكون بخطاب مسجل أو خطاب عادي أو حتى شفاهة بحيث يتحمل الطرف الذي قام بالإخطار عبء إثبات حصوله.



وهذا يتفق مع رأيه في إخضاع عقد المتدرج لقواعد عقد العمل الفردي.

مادة (١٤٤)

«تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون»^(١).

الشرح

٢٢٥- سريان الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات

الراحة على المتدرجين:

تسري على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون.

وقد جاء هذا مراعاة للاتفاقيات والتوصيات الدولية^(٢).



(١) المادة مستحدثة.

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

الكتاب الرابع

□ علاقات العمل الجماعية

□ الباب الأول

□ التشاور والتعاون

مادة (١٤٥)

«يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدداً من ذوي الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي:

- (أ) إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.
- (ب) إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.
- (ج) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقة المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.
- (د) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

(هـ) اقتراح الحلول المناسبة لانتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً».

(و) إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة»^(١).

الشرح

٢٢٦- تشكيل مجلس استشاري للعمل :

تنص المادة على أن يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته:

- (١) ممثلين للجهات المعنية.
- (٢) عدداً من ذوي الخبرة.
- (٣) ممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال تختارهم منظماتهم بالتسوية بينهم.

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٧٦) :

«يشكل بقرار من رئيس الجمهورية مجلس استشاري أعلى للعمل برئاسة وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب يضم أعضاء بحكم وظائفهم وعدداً متساوياً من أعضاء يمثلون اتحادات أصحاب الأعمال وأعضاء يمثلون العمال ويحدد القرار اختصاصات هذا المجلس».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٩١ :

«لم يكن هذا القانون يتضمن نصاً بتشكيل مجلس استشاري أعلى للعمل، وإنما أنشئ هذا المجلس بالقرار الجمهوري رقم ٥٦٠ لسنة ١٩٦٣، إلا أنه لم يباشر اختصاصاته التي حددها القرار المذكور».

٢٢٧- اختصاصات المجلس:

نصت المادة على أن يحدد قرار رئيس مجلس الوزراء الصادر بتشكيل مجلس استشاري للعمل، رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي:

- (١) إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.
 - (٢) إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.
 - (٣) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.
 - (٤) اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمل ومنظمات أصحاب الأعمال.
 - (٥) اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية.
- والمقصود بالأزمات الاقتصادية، الفترة التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات كلياً أو جزئياً^(١).
- ونفاذاً لذلك صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل والذي عدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٩٦ لسنة ٢٠٠٧، ثم بقراره رقم ٥٣٠ لسنة ٢٠١١.
- (والقرار منشور فيما يلي):

(١) تصريح السيد العضو الدكتور علي لطفي حال مناقشة المادة بمجلس الشورى، أيضاً تصريح المقرر المناوب للقانون (راجع مضبطة مجلس الشورى الجلسة ٤٣ في ٢١/٤/٢٠٠٢ ص ٨ وما بعدها).

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣^(١)

(المعدل بالقرارين رقمي ٢٧٩٦ لسنة ٢٠٠٧^(٢)،

٥٣٠ لسنة ٢٠١١)^(٣)

بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور؛

وعلى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؛

وبناء على ما عرضه وزير القوى العاملة والهجرة؛

قرر

(المادة الأولى)

ينشأ بوزارة القوى العاملة والهجرة مجلس استشاري برئاسة وزير القوى

العاملة والهجرة أو من يفوضه وعضوية كل من:

أولاً: أعضاء ممثلين للجهات المعنية لا تقل درجاتهم عن رئيس إدارة

مركزية:

- رئيس قطاع ديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة.

(١) الوقائع المصرية - العدد ١٣٧ في ٢١ يونيه سنة ٢٠٠٣.

(٢) الوقائع المصرية - العدد ٢٩١ في ٢٥ ديسمبر سنة ٢٠٠٧.

(٣) الوقائع المصرية - العدد ٩٢ (تابع) في ٢٠ أبريل سنة ٢٠١١.

- رئيس الإدارة المركزية لعلاقات العمل وشئون المفاوضة الجماعية بوزارة القوى العاملة والهجرة.
- رئيس الإدارة المركزية للعلاقات الخارجية بوزارة القوى العاملة والهجرة.
- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الاستثمار.
- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة المالية (الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية).
- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التجارة والصناعة.
- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- رئيس الإدارة المركزية المختص بوزارة التعاون الدولي.
- رئيس الإدارة المركزية المختص (ممثل عن المجلس القومي للأجور).

ثانياً : أعضاء من ذوي الخبرة :

- عدد من ذوي الخبرة يختارهم رئيس المجلس.

ثالثاً : أعضاء ممثلين عن منظمات أصحاب الأعمال والعمال :

- ثلاثة أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال يختارهم رؤساء الاتحادات المعنية.
- ثلاثة أعضاء يمثلون النقابات العامة للعاملين تختارهم اتحادات نقابات العمال.

ولرئيس المجلس دعوة من يرى الاستعانة به من المتخصصين دون أن يكون له صوت معدود في المداولات.

(المادة الثانية)

يتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي :

- إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.
- إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية والعربية قبل التوقيع عليها.
- مناقشة الأمور ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي.
- اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي وعلى الأخص في حالة الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل جزئياً.
- اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.
- إبداء الرأي فيما تعرضه عليه وزارة القوى العاملة والهجرة من الموضوعات المتعلقة بعلاقات العمل.

(المادة الثالثة)

يكون للمجلس أمانة عامة، يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس المجلس.

(المادة الرابعة)

يضع المجلس لائحة لتنظيم سير أعماله تتضمن على الأخص مواعيد اجتماعاته وطريقة التصويت على قراراته والأغلبية المطلوبة لصحتها وبدل حضور الجلسات والمكافآت وتصدر هذه اللائحة بقرار من رئيس المجلس.

(المادة الخامسة)

يعرض وزير القوى العاملة والهجرة تقريراً عن أعمال المجلس على رئيس الوزراء.

(المادة السادسة)

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

نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء في ١٠ ربيع الآخر سنة ١٤٢٤هـ
(الموافق ١٠ يونية سنة ٢٠٠٣م).

رئيس مجلس الوزراء

دكتور/ عاطف عبيد



الباب الثاني

المفاوضة الجماعية

مادة (١٤٦)

«المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل:

(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.

(ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

(ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال»^(١).

الشرح

٢٢٨- تعريف المفاوضة الجماعية :

عرفت المادة المفاوضة الجماعية بأنها الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل:

(١) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام، ويندرج في هذه الشروط رفع الأجر.

(٢) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.

(٣) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

وقد جاء بتقرير اللجنة المشتركة بمجلس الشعب عن مشروع قانون العمل الجديد أنه :

(١) المادة مستحدثة.

«طور المشروع أيضاً نظام المفاوضة الجماعية في المادة ١٤٦ فقد أعطى أهمية وأولوية خاصة في المفاوضة الجماعية التي تجرى بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال وما تنمّره من اتفاقيات عمل جماعية ووضع لها تنظيمًا شاملاً (المواد من ١٤٧ - ١٦٧) من مشروع القانون وذلك لتحسين شروط وظروف العمل وأحكام استخدام وتسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال والتعاون فيما بينهم لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للمنشأة ويحقق ذلك الدعوة التي تضمنتها (المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية رقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم بالمفاوضة الجماعية) وتقضي باتخاذ تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام لإجراء التفاوض الإداري بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم ومنظمات العمال بغرض تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية».



مادة (١٤٧)

«تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي»^(١).

مادة (١٤٨)

«يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل. فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرافض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض

(١) المادة مستحدثة.

وتوقيع الاتفاق الجماعي»^(١).

الشرح

٢٢٩- أطراف التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً

فأكثر:

يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل. فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال بالمنشأة.

٢٣٠- أطراف التفاوض في المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين

عاملاً:

إذا كانت المنشأة تستخدم أقل من خمسين عاملاً فإن التفاوض يتم بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل.

ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق.

وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد أنه :

«كما يجوز لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال ويتضح من نص الفقرتين المشار إليهما أنهما مأخوذتان من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المادة ٨٩) ولكنهما يختلفان عن الحكم الوارد بالقانون ٩٧ لسنة

(١) المادة مستحدثة.

١٩٥٠ الذي ينظم أحكام عقد العمل المشترك: فوفقاً للمادة الأولى من القانون الأخير كان الطرف المقابل لنقابات العمال في عقد العمل المشترك هو صاحب عمل أو عدة أصحاب أعمال وإلى هنا يتفق القانون ٩٧ لسنة ١٩٥٠ مع القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لكن الاختلاف، يبدو فيما أجازته القانون القديم، لصاحب العمل أو لأصحاب الأعمال في أن «ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة التجارية والصناعية التي ينتمي إليها، فكانت الغرفة التجارية، وفقاً لهذا النص «مجرد وكيل عن صاحب أو أصحاب الأعمال» فتسري على علاقتها بهؤلاء القواعد الخاصة بالوكالة، وتظهر في العقد بصفتها وكيلاً لا أصيلاً. لكن المشرع، ذهب في القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩، أبعد من سابقه، فقد أبقى على الغرفة التجارية والصناعية، باعتبارها وكيلاً عن أصحاب الأعمال في إبرام عقد العمل المشترك وبذلك أجاز القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن يكون هناك شخص اعتباري (الغرفة التجارية والصناعية) وكيلاً عن أصحاب الأعمال في إبرام العقد المشترك، مثلما فعل القانون ٩٧ لسنة ١٩٥٠ ولكن المشرع في القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أجاز، بالإضافة إلى ذلك، أن تكون «المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال» طرفاً أصيلاً في العقد المشترك، وأن لا يقتصر دورها على مجرد الوكالة.

فأصبحت المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال طرفاً في عقد العمل المشترك ولا تقف مهمتها عند حدود الوكالة، إلا إذا نص العقد صراحة على هذه الصفة التي لا تثبت لها إلا بتوكيل خاص. وهي نفس الأحكام التي أخذ بها المشرع في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (مادة ٨٠).

ولاشك أن التمثيل الجماعي لأصحاب الأعمال، أمر مرغوب فيه، حتى يشمل العقد، المحال المختلفة المتنافسة، مما يساعد على تقبل أصحاب الأعمال لشروط العقد، أكثر مما لو أبرم مع كل على انفراد، مادام العقد شاملاً للجميع،

فلا يخشى أحدهم الانفراد بآثار العقد، وما قد يؤدي لتوحيد شروط العمل بالنسبة للعمال في المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة وتحقيق قاعدة المساواة، بالإضافة لسهولة رقابة التنفيذ بسبب سريان العقد على جميع عمال المهن المتماثلة أو المرتبطة.

وبالإضافة لهذه الملاحظة الأولية، فإن نص المادة ٨٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يدعو للقول مرة أخرى أن المشرع قد نقل أحكام القانون ٩٧ لسنة ١٩٥٠ دون تغيير إلى قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومنه إلى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، فجاءت أحكام عقد العمل الجماعي، في هذا الأخير، متناقضة مع أحكام قانون النقابات ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

ولذلك حرصت المادة ١٥٢ من المشروع على تحديد أطراف اتفاق العمل الجماعي على النحو الذي أتت به لإزالة كل لبس عند التطبيق، ولنفس الهدف استبعد المشروع نص المادة ٨١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذي كان يجري حكمه على النحو التالي:

«إذا تعددت المنظمات النقابية التي تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد».

وتفصيل ذلك، أن المادة ٨١ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١، تطلبت في حالة تعدد النقابات التي تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي، أن تكون هذه النقابات «ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد». يفهم من ذلك، أنه، وحتى يطبق هذا النص، إمكانية تعدد النقابات الممثلة لمهنة أو صناعة واحدة، أو تعدد النقابات الممثلة لمهن أو صناعات، متماثلة أو مرتبطة».

ولقد كانت تلك النتيجة متصورة في ظل قانون النقابات ٣١٩ لسنة ١٩٥٢،

والذي كان يجيز تعدد النقابات الممثلة لعمال المهنة أو الصناعة الواحدة في إقليم الدولة ولم يمنع التعدد إلا في البلد الواحد وكان يجوز، من ثم أن تتعدد نقابات المهنة أو الصناعة الواحدة في البلاد المختلفة، وأن تتعدد في البلد الواحدة، نقابات المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة وأن تتعدد نتيجة لذلك، اتحادات النقابات أو الصناعة، أو المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة.

لذلك، نص قانون عقد العمل المشترك رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ في مادته الثانية، على وجوب أن تكون النقابات أو الاتحادات التي تدخل طرفاً في العقد المشترك «ممثلة لصناعة أو لمهنة واحدة أو صناعات أو مهن أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض».

وهذا الحكم، لم يعد له محل، لا في ظل قانون النقابات ٦٢ لسنة ١٩٦٤، ولا في ظل قانون النقابات ٣٥ لسنة ١٩٧٦، حيث حظر المشرع في كلا التشريعين، تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة والتي تضمها مجموعة واحدة من المجموعات المحددة طبقاً لأحكام القانون.

كذلك، فإن المشرع، لم يسمح إلا بتكوين «اتحاد عام لنقابات العمال» دون أن يسمح بتعدد الاتحادات.

ينتج عن ذلك أن حكم المادة ٨١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والتي تفترض إمكانية تعدد النقابات، أصبح لغواً ولا محل من التطبيق، حيث نقل هذا الحكم عن قانون عقد العمل المشترك الذي كان مطبقاً في آن واحد، مع القانون ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ «المتعلق بالنقابات» وحيث كان من الممكن في ظل هذا الأخير تعدد النقابات الممثلة لمهنة أو صناعة واحدة أو لمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة»، فاستلزم المشرع من ثم، في حالة تعدد النقابات «الطرف» في العقد المشترك أن تكون «ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة»

حرصاً على وحدة المصالح فيما بين هذه النقابات، وعدم تشعب الأحكام التي ينظمها عقد العمل المشترك «لتعلق بعضها بصناعة أو مهنة وتعلق البعض الآخر بصناعة أو مهنة مختلفة» وما قد يؤدي إليه ذلك من صعوبة، في التطبيق والتفسير.

ولكن تطبيق حكم المادة ٨١، المشار إليه، لم يعد متصوراً في ظل قانون النقابات ٣٥ لسنة ١٩٧٦ حيث لا يمكن أن تكون للمهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة إلا نقابة عامة واحدة، تتولى تمثيلها في كل إقليم الدولة، ولا يتصور إلا أن تكون هذه النقابة هي الطرف في العقد، ولا يكون هناك أية فرصة «لتعدد النقابات» وإلا أدى هذا التعدد، إلى تباين المهن والصناعات التي تمثلها كل نقابة واختلاف طبيعة الموضوعات التي يقوم اتفاق العمل الجماعي على تنظيمها وهو ما أراد المشرع تجنبه بحيث يترتب على أعمال النص، تحقيق نتيجة لم يقصدها المشرع، بل، أبعد من ذلك حرص المشرع على استبعادها.

ولا يمكن القول في هذا الصدد، إن المقصود بعبارة «تعدد النقابات الواردة بالقانون هي تعدد اللجان النقابية» فهذه اللجان، لم يمنحها المشرع، الشخصية المعنوية، إلا في حدود الاختصاصات التي توكل إليها بموجب لائحة النظام الأساسي، وحظر المشرع عليها الانفراد بإبرام عقود العمل الجماعية، وألزمها بضرورة الاشتراك مع النقابة العامة «في إعداد مشروعات عقود العمل المشتركة»، على أن تتولى النقابة، إبرام العقد المشترك.

وكذلك الأمر، بالنسبة لاتحادات النقابات، فبالتنسيق بين أحكام قانون العمل، وقانون النقابات العمالية، يتضح أن الاتحاد العام للعمال، لا يمكنه أن يبرم عقد عمل مشترك، فلقد أعطى القانون الحق للنقابات جميعاً أن تكون فيما بينها «اتحاداً عاماً للنقابات» ليقود الحركة النقابية ويرسم سياستها العامة، فصار هذا الاتحاد بالضرورة، ممثلاً لمهن وصناعات متباينة، بحيث لا يتوافر فيه شرط

«تمثيل المهن أو الصناعات أو ترابطها»، الذي تتطلبه المادة ٨١ ليتسنى للاتحاد النقابي إبرام عقد عمل مشترك ومن ثم لا يتوافر للاتحاد العام، شرط من الشروط التي تتطلبها المادة ٨١ فيمن يجوز له الاشتراك في إبرام العقد المشترك، وعلى الرغم من شذوذ هذه النتيجة، إلا أنها النتيجة المنطقية لإعمال نصوص المواد أرقام ٨١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ و١٦ و١٧ من قانون النقابات ٣٥ لسنة ١٩٧٦، والتنسيق بين أحكام هذه المواد».

٢٣١- رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية:

إذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي.



مادة (١٤٩)

«يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة. ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال.

ويلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية. ويراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهريّة ولازمة للسير في المفاوضة»^(١).

الشرح

٢٣٢- التزام صاحب العمل :

يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة ولصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال. وهذا ما تتطلبه مقتضيات الثقة وحسن النية. ووفقاً لمبدأ تنفيذ العقود يحسن نية يقتصر حق طرفي المفاوضة في طلب المعلومات المشار إليها على ما هو

(١) المادة مستحدثة.

لازم وضروري لإتمام المفاوضات وإبرام عقد العمل المشترك^(١).

٢٣٣ - التزام الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب

الأعمال:

يلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية ويراعى في جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير في المفاوضة.



(١) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الجديد.

مادة (١٥٠)

«يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً»^(١).

الشرح

٢٣٤- ما يحظر على صاحب العمل :

يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضة اتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض إلا عند قيام حالة الضرورة والاستعجال. ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً، ينتهي بانتهاء حالة الضرورة والاستعجال. ولا يلزم في هذه الحالة إخطار الجهة الإدارية^(٢).

(١) المادة مستحدثة.

(٢) وحال مناقشة المادة بمجلس الشورى اقترح السيد العضو محمد فريد زكريا تعديل عبارة «عند قيام حالة الضرورة والاستعجال» إلى عبارة «عند قيام حالة الضرورة والاستعجال بعد إعلان أو إخطار الجهة الإدارية». حيث إن إعلان أو إخطار الجهة الإدارية سوف يحد من المغالاة أمام صاحب العمل ويجعله لا يقر حالات الضرورة تبعاً لأهوائه (مضبطة مجلس الشورى الجلسة ٤٣ مساء يوم الأحد ٢١/٤/٢٠٠٢ ص ١٣).

وقد جاء بتقرير اللجنة المشتركة بمجلس الشعب عن مشروع قانون العمل الجديد أنه :

«وقد استحدث المشروع مجموعة من الأحكام تنص على التزام طرفي الاتفاق بتنفيذه بما يقتضي حسن النية والاقتناع بينهما وأن يمتنع عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها، ويتحوط المشروع لما قد يطرأ من ظروف استثنائية يترتب عليها أن يصبح تنفيذ أحد الطرفين لالتزاماته مرهقاً له فيلزم الطرفين بسلوك المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما».



مادة (١٥١)

«يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون. فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق»^(١).

الشرح

٢٣٥- تدوين الاتفاق:

يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في القانون (المواد ١٥٢ - ١٦٧).

فإذا لم تسفر المفاوضة عن اتفاق، كان لأي من الطرفين أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة وهي الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة (م ١/ب من القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ «المعدل». لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما للوصول إلى اتفاق.



الباب الثالث

اتفاقيات العمل الجماعية

مادة (١٥٢)

«اتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٨٠) :

«عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفًا أفضل.

ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمي إليها.

كما يحق لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٨٩) :

«عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال. وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال

الشرح

٢٣٦- التطور التشريعي لتنظيم اتفاقية العمل الجماعية :

بدأ تنظيم عقد العمل الجماعي (والذي أطلق عليه التقنين الحالي اتفاقية العمل الجماعية) في مصر بالقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ بشأن عقد العمل المشترك، وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون تبريراً لصدوره أنه «بعد صدور قانون نقابات العمال وقانون عقد العمل الفردي أصبح من الطبيعي أن

الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب = الأعمال كتحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الإجازات وتنظيم التدرج والتدريب والإجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم. وفي تعديل العقد، وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة. وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم.

ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة الصناعية أو التجارية أو أية منظمة أخرى ينتمي إليها».

القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ :

المادة (١) :

«عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد أو أكثر من اتحادات نقابات العمال، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات، مثل تحديد الفئات الدنيا للأجور وساعات العمل ومدد الإجازات وتنظيم التمرين والإجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم، وفي تعديل العقد وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة، وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم، ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة الصناعية التي ينتمي إليها».

يستتبع ذلك استصدار قانون عقد العمل الجماعي الذي تنظم بمقتضاه شروط العمل التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وصحتهم لذلك وضعت الحكومة مشروع هذا القانون».

ورغم أن التنظيم التشريعي لعقد العمل الجماعي لم يبدأ إلا بهذا القانون، إلا أنه قد أبرمت قبله بعض عقود العمل الجماعية التي لم تتمتع بالطبع بالأحكام الخاصة التي أتى بها القانون المذكور، وإنما كانت تطبق عليها القواعد العامة السارية على سائر العقود.

ولما صدر قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي نظم عقد العمل المشترك في الفصل الثالث من الباب الثاني في المواد من ٨٩ - ١٠٦، وقد نص في المادة ١٤/٧ من قانون إصداره، على إلغاء القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠، وفي القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ نظم المشرع عقد العمل الجماعي في الفصل الثاني من الباب الرابع في المواد من ٨٠ - ٩٢ أما القانون الجديد فقد نظم في الباب الثالث من الكتاب الرابع الخاص بعلاقات العمل الجماعية (المواد ١٥٢ - ١٦٧).

٢٣٧- تعريف اتفاقية العمل الجماعية :

يمكن تعريف اتفاقية العمل الجماعية في عبارة وجيزة بأنها تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو بعبارة أخرى، تحديد اتفاقي لعلاقات العمل يبرم على مقتضاه عقد العمل الفردي^(١).

وقد أطلقت المادة (١٥٢) من قانون العمل الجديد هذه التسمية تمشياً مع المصطلحات التي استقرت عليها اتفاقات العمل الدولية والعربية، وعرفت بأنها اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر

(١) جمال زكي - الوجيز في قانون العمل طبعة ١٩٦٢ ص ٥٣٣.

من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.

أما المادة (٨٠) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فكانت تطلق عليه «عقد العمل الجماعي»، واستحدث القانون عبارة «اتفاقية العمل الجماعية» في تسمية الفصل الثاني من الباب الرابع الذي أطلق عليه «عقود واتفاقيات العمل الجماعية».

أما القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ وقانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فكانا يطلقان عليه تسمية «عقد العمل المشترك».

ويلاحظ أن الاتفاقية الجماعية و «العقد الجماعي» بمعنى واحد.

وموضوع اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل بين طرفيها، أو بعبارة أخرى تحديد علاقات العمل الفردية بما يضمن التعاقد على شروط أو مزايا لا يحصل عليها المتعاقدان في عقد العمل الفردي. وهو ما كانت تنص عليه المادة (٨٠) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بقولها: «... بما يكفل شروط أو مزايا أو ظروف أفضل».

ولم يشأ الشارع أن يحدد على سبيل الحصر ما يعتبر من قبيل تنظيم شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل. وبالتالي فما لا يعتد من قبيل تنظيم شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل يخرج من نطاق الاتفاقية^(١).

وكانت المادة (٨٩) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) تضرب أمثلة للمسائل التي تعد من شروط العمل التي يجوز تنظيمها بمقتضى عقد العمل الجماعي (اتفاقية العمل الجماعية الآن) وهي: تحديد الفئات الدنيا للأجر وساعات العمل ومدد الإجازات وتنظيم التدرج والتدريب والإجراءات التي تتبع

(١) محمد حلمي مراد ص ٦٥٧.

في الصلح والتحكيم وتعديل العقد وما يستحقه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وأمنهم وصحتهم وقد قصد الشارع من ذكر هذه الأمثلة تحديد نوع المسائل التي تصلح موضوعاً لعقد العمل الجماعي (اتفاقية العمل الجماعية الآن) وتفادياً من التعميم الذي قد يؤدي إلى إطلاق حرية المتعاقدين في تضمين عقود العمل الجماعية شروطاً تتنافى مع طبيعتها^(١).

ويمكن أن يضاف إلى الأمثلة السابقة، الاتفاق على إعطاء الأولوية في الاستخدام لأرباب الأسر أو لضحايا حوادث العمل مثلاً، وتنظيم المنح وتحديد السلطة التأديبية لصاحب العمل وتحريم العمل في أيام الأعياد.

ولا يشترط أن تكون كل القواعد المدرجة في اتفاقية العمل الجماعية عامة تسري على جميع العمال لدي صاحب العمل بل قد يكون بعضها خاصاً ببعض فئات منهم، ككبار المستخدمين مثلاً^(٢).

ويبين مما تقدم أن اتفاقية العمل الجماعية لا تنشئ علاقات عمل فردية وإنما تضم من القواعد ما ينظم هذه العلاقات وما يلتزمه الطرفان عند إنشاء علاقات العمل الفردية.

فاتفاقية العمل الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية^(٣).

ولا يفهم مما تقدم أن الشارع أطلق حرية المتعاقدين في تضمين اتفاقيات

(١) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ - وقارن علي العريف ص ١٩٥ وهامش (١) فيرى أن الشارع قصد من إيراد هذه الأمثلة سرعة الفهم لكون تنظيم عقد العمل الجماعي حديثاً في مصر.

(٢) جمال زكي ص ٥٥٤ وما بعدها.

(٣) أنور عبد الله في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ص ٢٨٩.

العمل الجماعية ما يشاءون من شروط، وإنما أورد عليها بعض القيود هي:

(١) ألا تخالف شروط العقد حكماً من أحكام قانون العمل ما لم تكن هذه الشروط أكثر فائدة للعامل (م ١٥٤/٢).

(٢) ألا تخالف شروط العقد أحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة (م ١٥٤/١).

وسنعرض لذلك تفصيلاً فيما بعد.

٢٣٨- التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية وغيرها من العقود

المتعلقة بالعمل:

تتميز اتفاقية العمل الجماعية عما يسمى في القانون الفرنسي بعقد (الفرقة) وهو العقد الذي يبرمه صاحب العمل مع فريق من العمال مجتمعين لمباشرة عمل معين ويقوم أحدهم بصفته وكيلاً عنهم بإبرام العقد مع صاحب العمل وقبض الأجر لتوزيعه عليهم، إذ لا يخرج هذا العقد عن كونه مجموعة من عقود العمل الفردية. وتختلف اتفاقية العمل الجماعية إذا أبرمت بمناسبة قيام نزاع بين صاحب العمل وعماله - عن عقد الصلح، لأن عقد الصلح يترتب عليه تحديد مراكز فردية بينما تضع اتفاقية العمل الجماعية قواعد عامة تطبق على علاقات العمل الناشئة عن عقد العمل الفردي، كما أن عقد الصلح يؤدي إلى فض نزاع قائم أو متوقع أما الاتفاقية الجماعية فإنها لا تنهي نزاعاً على حق وإنما توفق بين رغبات العمال وصاحب العمل بتنظيم شروط يسيرون عليها عند إنشاء عقود عمل فردية^(١).

وتختلف اتفاقية العمل الجماعية عن لائحة تنظيم العمل، لأن التنظيم الوارد في الاتفاقية الجماعية ولید اتفاق بين صاحب العمل ومنظمة نقابية ورضاء

حقيقي لكل منهما، بينما التنظيم الوارد في لائحة العمل صادر عن صاحب العمل بمفرده، ولا سبيل للعامل إلى مناقشته.

٢٣٩ - الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية :

اختلف الفقه في تعريف الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية (عقد العمل الجماعي).

فذهب رأي إلى أن الاتفاقية ذات طبيعة عقدية وتتأسس عليها في قوته الملزمة، واستند بعض أنصار هذا الرأي في انصراف أثر العقد الجماعي إلى غير طرفيه وهم عمال المنظمة النقابية إلى فكرة الوكالة أو إلى نظرية الفضالة أو إلى نظام الاشتراط لمصلحة الغير، واستند بعضهم في ذلك إلى أن عقد العمل الجماعي عقد يختلف عن بقية العقود فهو عقد من نوع خاص، بينما ذهب آخرون إلى أن عقد العمل الجماعي إذا كان أثره ينصرف إلى العمال المنضمين إلى النقابة التي أبرمته فلأنهم طرف فيه، وليسوا من الغير بالنسبة له فالنقابة - من وجهة نظرهم - ليست شخصاً مستقلاً عن العمال الذين تتكون منهم.

وذهب رأي ثان إلى أن الاتفاقية ليست في الحقيقة عقداً على الوجه المعروف في القانون المدني ولكنه عمل لائحي، لأنه يضع قواعد عامة ودائمة بحيث تنشئ مركزاً قانونياً موضوعياً.

وذهب رأي ثالث إلى أن للاتفاقية الجماعية طبيعة مزدوجة فتقوم في بعض نواحيها على الفكرة العقدية وفي بعضها الآخر على الفكرة اللائحية^(١).

ويأخذ الفقه المصري بصفة عامة بالطبيعة العقدية لاتفاقية العمل الجماعية فيرى البعض أن الاتفاقية عقد من نوع خاص^(٢) وهو قول يرد في النهاية إلى

(١) راجع في التفصيل جمال زكي ص ٥٤٠ وما بعدها.

(٢) محمد حلمي مراد ص ٥٥١ - ومن أنصار النظرية العقدية أيضاً أحمد سلامة

الطبيعة العقدية. كما يرى البعض الآخر أن الاتفاقية لا تكاد تخرج في أحكامها وفقاً للقانون المصري عن القواعد العامة في العقود، فيما عدا استثناءات قليلة ذلك لأن المشرع حين قرر بقاء الاتفاقية رغم تغيير أطرافها إنما أتى بحكم لا يتفق مع النظرية العقدية بل هو أقرب إلى النظرية التنظيمية، إلا أنه حتى هذا الحكم يمكن تبريره - في ضوء القواعد العامة - بفكرة الاستخلاف وفق ما نصت عليه المادتان ١٤٥، ١٤٦ من القانون المدني، فالأمر لا يعدو - حين تقوم منظمة نقابية جديدة بدلاً من المنظمة المتعاقدة أو حين تؤول المنشأة إلى مالك جديد أن يكون خلافة عامة أو خلافة خاصة، ولا غرابة أن تتصرف آثار الاتفاقية إلى الخلف^(١).

ويتفرع على هذا الاتجاه أن جميع الأحكام المتعلقة بالعقود تسري على اتفاقية العمل الجماعية، إلا إذا تعارضت مع نصوص القانون المنظم لأحكامها أو خالفت طبيعتها الخاصة.

وتطبيقاً لذلك تسري الأحكام الخاصة بعيوب الرضا والفسخ القضائي وتفسير العقود على الاتفاقية الجماعية^(٢).

٢٤٠- نطاق سريان اتفاقية العمل الجماعية :

يمتد نطاق اتفاقية العمل الجماعية إلى جميع العمال الذين يخضعون لقانون العمل، ولا يقتصر نطاق تطبيقها على المهن الصناعية أو التجارية بل يشمل عمال الزراعة والمهن الحرة.

ومن ثم لا يخرج عن نطاقها سوى الطوائف المنصوص عليها بالمادة

ص ١٢٥ وما بعدها.

(١) الدكتور أكثم الخولي - دروس في قانون العمل ١٩٥٧ ص ٩١.

(٢) محمد حلمي مراد ص ٦٨٨.

الرابعة من قانون العمل وهي:

- (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.

٢٤١- مزايا اتفاقيات العمل الجماعية:

تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية ذات فائدة كبرى للعمال، فالعمال أضعف مركزاً من صاحب العمل عند التعاقد منفردين مما يضطرهم إلى قبول شروط أصحاب الأعمال، في حين أن تجمع العمال في منظمة نقابية تتفاوض باسمهم لتحديد شروط العمل تضفي عليهم قوة تجعلهم يناقشون صاحب العمل على قدم المساواة^(١) كما تضع اتفاقيات العمل الجماعية تنظيماً آمراً لعقود العمل الفردية، وهو ما يؤدي بالتالي إلى توحيد شرائط العمل، تظهر أهميته في مواجهة العامل وفي مواجهة صاحب العمل.

فمن ناحية يمنع المنافسة بين العمال التي تؤدي إلى انخفاض الأجور وبالتالي إلى الهبوط بمستوى العامل، ويخفف من ناحية أخرى، المنافسة بين أصحاب الأعمال بتحقيق المساواة بينهم في الأعباء الاجتماعية، بحيث إذا خالف أحدهم أحكامه وامتنع عن إعطاء عماله الحقوق التي منحها - وفقاً لبنوده - أصحاب الأعمال الآخرون كان ملتزماً قبلهم بالتعويض، لأن فعلته تعتبر بمثابة المنافسة غير المشروعة^(٢).

ويفيد أصحاب الأعمال أيضاً من اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها وسيلة

(١) محمد حلمي مراد ص ٦٥١.

(٢) جمال زكي ص ٥٣٨ - كامل بدوي ص ٩١.

سليمة لتسوية الخلافات التي تنشأ بينهم وبين العمال مما يؤدي إلى تقليل حركات الإضراب.

٢٤٢- أطراف الاتفاقية:

تبرم اتفاقية العمل الجماعية لصالح العمال وأصحاب الأعمال وذلك بالتفصيل الآتي:

أ- بالنسبة للعمال:

طرف الاتفاقية بالنسبة للعمال هو منظمة نقابية عمالية أو أكثر. فيجب أن يكون طرف العقد منظمة نقابية واحدة أو أكثر من منظمة نقابية دون حد أقصى لعددتها.

ويرجع في تعريف المنظمة النقابية العمالية إلى القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية (المعدل). وقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن يقصد بالمنظمة النقابية أي من المنظمات النقابية المشكلة بالتطبيق لأحكام القانون المذكور.

كما نصت المادة السابعة على المنظمات التي يتكون منها البنيان النقابي

وهي:

(أ) اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة المهنية.

(ب) النقابة العامة.

(ج) الاتحاد العام لنقابات العمال وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص عليها في المادة (٦٣) وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ.

ويجب إعمال عبارة (منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية) الواردة بالمادة إطار القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (المعدل) بإصدار قانون النقابات

العمالية.

فقد نصت المادة ١٢ فقرة (ب) من هذا القانون على أنه لا يجوز للجان النقابية عقد اتفاق جماعي إلا بموافقة النقابة العامة. ومن ثم فإنه لا يجوز لهذه اللجان عقد أي اتفاق جماعي إلا بعد الحصول على موافقة النقابة العامة، ذلك أن قانون النقابات العمالية هو قانون خاص انفردت نصوصه بقواعد متماسكة في ذاتها، وقد حددت اختصاصات اللجان النقابية بشكل واضح وصريح، ومن ثم فلا يجوز الخروج على أحكامه أو المساس بها إلا بتشريع خاص ينص على ذلك^(١).

وقد خول القانون المذكور في المادة (١٤ - و) منه النقابات العامة الحق في إبرام عقود العمل المشتركة على مستوى المهنة أو الصناعة والخاصة بلجانها النقابية، وذلك دون ثمة قيد.

أما بالنسبة لحق الاتحاد العام لنقابات العمال في عقد الاتفاقات الجماعية المذكورة فقد نصت المادة (١٧) من القانون المذكور على اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال بقولها: «يقود الاتحاد العام لنقابات العمال الحركة النقابية المصرية ويرسم سياستها العامة ويضع خططها وبرامجها المحققة لأهدافها داخلياً وخارجياً وله على الأخص ما يلي:

(أ) الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً.

(ب) إلخ».

وإذ كانت هذه المادة لم تورد - صراحة - ضمن اختصاصات الاتحاد العام

(١) من هذا الرأي جاء رضوان وفاروق خليل في مؤلفهما أحكام النقابات العمالية في التشريع المصري طبعة ١٩٨٣ ص ٧٩.

عقد اتفاقيات العمل الجماعية إلا أننا نرى أن اختصاصه بعقد الاتفاقيات المذكورة يندرج ضمن الاختصاصات الواردة بالفقرة (أ) سالف الذكر لأن عقد هذه الاتفاقيات مما يدخل في رعاية مصالح العمال المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصادياً واجتماعياً، بل وليس من المنطق أن يحرم الاتحاد العام لنقابات العمال وهو يقود الحركة النقابية المصرية من عقد هذه الاتفاقيات لأنه أقدر من غيره من المنظمات النقابية على عقدها والحصول على شروط أفضل للعمال.

ويجب لانعقاد الاتفاقية الجماعية صحيحة أن تكون المنظمة النقابية التي كانت طرفاً في العقد مشكلة تشكياً صحيحاً طبقاً لأحكام قانون النقابات العمالية وإلا كان تعاقدها باطلاً.

وينبغي على ما تقدم أنه لا يجوز لفريق من العمال أن يبرموا اتفاقية جماعية فالاتفاقية الجماعية تختلف عن عقد العمل الفردي الذي يبرم بين عامل أو أكثر وبين صاحب عمل.

كما لا يجوز لأي هيئة أخرى كجمعية أو رابطة إبرام الاتفاقية الجماعية كما لا يجوز ذلك لأي نقابة أخرى غير نقابة العمال كنقابة المهندسين مثلاً. وتعتبر النقابة العامة طرفاً أصلياً في الاتفاقية الجماعية وليست وكيله عن العمال، فهي تتعاقد باسمها^(١).

ب- بالنسبة لأصحاب الأعمال:

بالنسبة لأصحاب الأعمال، يقوم بإبرام الاتفاقية صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم. ويجوز أن يكون صاحب

(١) محمد حلمي مراد ص ٦٥٧ - كامل بدوي المرجع في التشريعات العمالية الموحدة الجزء الثاني ص ٩٩.

العمل شخصاً طبيعياً أو شخصاً اعتبارياً (شركة أو جمعية).
ولا يشترط أن يكون صاحب العمل مرتبطاً بعقود عمل فردية مع بعض
العمال المنضمين للمنظمة النقابية، وقت إبرام الاتفاقية الجماعية.



مادة (١٥٣)

«يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية. ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٨٢) :

«يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وإلا كان باطلاً.
كما يجب أن يوافق عليه ثلثا أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية المتعاقدة»

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٩١) :

«يجب أن يكون عقد العمل المشترك بالكتابة وإلا كان باطلاً، كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد وأن يوافق عليه أغلبية الأعضاء».

القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ :

المادة (٣) :

«يجب أن يكون عقد العمل المشترك بالكتابة وإلا كان باطلاً، كما يجب أن يعرض عقد العمل المشترك على الجمعية العمومية لنقابة أو نقابات العمال أو

الشرح

٢٤٣- الكتابة شرط لانعقاد اتفاقية العمل الجماعية :

أوجبت المادة أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة. ومعنى ذلك أن الكتابة لا تعتبر شرط إثبات بل شرطاً لانعقاد الاتفاقية أياً كانت قيمتها، وذلك على خلاف الحال في عقد العمل الفردي.

فهذه المادة جعلت من اتفاقية العمل الجماعية عقداً شكلياً لا يكفي في إنشائه رضا الطرفين، بل يجب أن تكون محررة بالكتابة، وقد هذا الشارع في ذلك حذو غالبية التشريعات الأجنبية.

وإذا كان النص قد اشترط الكتابة لانعقاد الاتفاقية فإنه لم يستلزم شكلاً خاصاً للكتابة فقد تكون رسمية أو عرفية موقعاً عليها من الطرفين أو واردة ضمن محضر صلح، كما لا يشترط التصديق على الإمضاءات رسمياً، أو ثبوت التاريخ رسمياً، إنما لا يقوم مقام الكتابة طريق آخر حتى ولو ثبت العقد بالإقرار.

ويترتب على استلزام الكتابة لقيام الاتفاقية أن تستلزم الكتابة في كل تعديل لاحق لمضمونها وقد قصد الشارع من اعتبار الكتابة شرطاً لانعقاد اتفاقية العمل الجماعية، أن تكون الحقوق والالتزامات الناشئة عنها مبينة بشكل واضح لا يثير نزاعاً لأنها معدة لأن تكون عهداً يلتزمه طرفاه ومن يخلفهما وكل من ينضم إليهما طوال مدة سريانها^(١).

والكتابة المشترطة هي التي تكون باللغة العربية فلا تكفي تحريرها بأي لغة أخرى.

اتحاداتها، وأن يوافق عليه غالبية الأعضاء».

(١) كامل بدوي ص ٩٢ - محمد حلمي مراد ص ٦٦٢ وما بعدها.

٢٤٤- جزاء عدم كتابة الاتفاقية :

إذا كانت اتفاقية العمل الجماعية شفوية، فإنها تقع باطلة بطلاناً مطلقاً، ولا يترتب عليها أي أثر. وكذلك إذا كانت مكتوبة بلغة غير العربية.

٢٤٥- موافقة مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات

عمال مصر على الاتفاقية :

أوجبت المادة عرض الاتفاقية الجماعية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية.

والمقصود بموافقة الأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة، موافقة ما يزيد على نصف عدد أعضاء مجلس الإدارة، وليس ما يزيد على نصف عدد أعضاء مجلس الإدارة الحاضرين.

وبديهي أن تكون موافقة هذه الأغلبية لاحقة لإعداد مشروع الاتفاقية الذي يراد الارتباط بها.

وإذا كان النص يتطلب الموافقة على الاتفاقية الجماعية من الأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، فإن هذا الشرط لا يسري على صاحب العمل إذا كان شخصاً اعتبارياً (شركة أو جمعية) بل يكفي تطبيق القواعد العامة وذلك بسبب اختلاف الحالتين فضلاً عن أنه لا محل للقياس على القيد أو الاستثناء.

ونرى أن الموافقة بالأغلبية السابقة تكون واجبة أيضاً عند تعديل العقد.

وكانت المادة (٩١) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغي) توجب عرض عقد العمل الجماعي على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد وأن يوافق عليه أغلبية الأعضاء. وكانت تستهدف من ذلك مصلحة العمال حتى يستطيعوا إبداء آرائهم في عقد العمل الجماعي الذي سيسري عليهم إلا أن المادة (٨٢) من قانون العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المقابلة للمادة (١٩٣) من القانون الحالي عدلت عن عرض العقد على الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، اكتفاء بالموافقة عليه بأغلبية الثلثين من مجلس إدارتها بقصد تبسيط وتيسير الإجراءات وتشجيع طرفي الإنتاج على المزيد من عقود واتفاقيات العمل الجماعية^(١). وقد سارت في نفس الدرب المادة (١٥٣) من القانون الحالي مع جعل الموافقة بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة.

٢٤٦ - جزاء تخلف الشروط المنصوص عليها بالمادة:

تنص الفقرة الثانية من المادة على أنه:

(١) ويلاحظ أن المادة (١٨) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية الصادرة بالقرار الوزاري ١٩٧٦/٣٣ والمعدلة بالقرار ١٩٨٣/٤٢ تنص على أنه لا يكون اجتماع المجلس صحيحاً إلا إذا حضره أغلبية أعضائه وتصدر القرارات بالأغلبية المطلقة للحاضرين فيما عدا الحالات التي تتطلب أغلبية خاصة طبقاً لهذا النظام أو لأحكام قانون النقابات العمالية، وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس، وإذا كان النص المذكور لم يذكر ضمن الحالات التي تستثني من الأغلبية المنصوص عليها فيه، الحالات التي تتطلب أغلبية خاصة والتي ينص عليها في غير قانون النقابات العمالية إلا أن نص قانون العمل - في هذا الخصوص - يعد ناسخاً لحكم هذه المادة لكونه أداة تشريعية أعلى درجة من القرار الوزاري الصادرة به اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية، فضلاً عن أنه يعتبر في هذا الشأن نصاً خاصاً لاحقاً.

- «ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية» -
وعلى ذلك يرتب البطلان على ما يأتي:
- (١) عدم كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة العربية.
 - (٢) عدم عرض الاتفاقية الجماعية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية.
 - (٣) عدم موافقة مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على الاتفاقية بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة.
 - (٤) عدم حصول الموافقة الموضحة برقم (٣) خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية.
- وهذا البطلان مطلق يتعلق بالنظام العام.



مادة (١٥٤)

«يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٨٦):

«يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يخالف حكماً من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل».

المادة (٨٧):

«يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام والآداب العامة».

القانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩:

المادة (٩٦):

«يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يخالف حكماً من الأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال».

المادة (٩٨):

«يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول به أو للنظام العام».

الشرح

٢٤٧- بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة :

تنص الفقرة الأولى من المادة على أن يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

والمقصود بالقانون هو قانون العمل أو أي قانون آخر، إذا ثبتت له الصفة الآمرة دون القواعد المفسرة، لأن القاعدة في العقود جواز مخالفة القواعد الأخيرة^(١).

= القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ :

المادة (٩) :

«يقع باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل المشترك يرد بالعقود الفردية المبرمة بين أشخاص مرتبطين بهذا العقد المشترك ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل. وتسري في هذه الحالة أحكام عقد العمل المشترك».

المادة (١٠) :

«يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل المشترك يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام».

وكان مشروع القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ ينص على (مصلحة البلاد التجارية والصناعية) فعدل (مجلس الشيوخ إلى (المصلحة الاقتصادية) لأن العبارة الأخيرة أعم وأوسع نطاقاً.

(١) علي العريف ص ١٩٤ - جمال زكي ص ٥٥٥.

ويبطل أيضاً كل حكم إذا كان مخالفاً للنظام العام أو الآداب العامة. وإذا وجد مثل هذا الحكم كان باطلاً، أما باقي أحكام الاتفاقية فتظل نافذة. غير أنه يجب مراعاة ما تنص عليه المادة ١٤٣ مدني من أنه: «إذا كان العقد في شق منه باطلاً أو قابلاً للإبطال فهذا الشق وحده هو الذي يبطل. إلا إذا تبين أن العقد ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلاً أو قابلاً للإبطال فيبطل العقد كله».

وكانت المادة (٨٧) من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (السابق) تنص على أن: «يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام والآداب العامة».

ومثل الشروط المخلة بالأمن أن يسمح بصناعة السلاح في وقت لا تتطلبه حالة الأمن ومثل الشروط المخلة بمصلحة البلاد الاقتصادية، السماح بمباشرة تجارة أو صناعة غير متفقة مع مصلحة البلاد.

وقد أخذ على هذا النص أمران:

الأول: إطالة التعبير في مسألة لا تحتمله، لأن الشرط الذي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية يكون على وجه اليقين مخالفاً للنظام العام؛ ومن ثم كانت عبارة (النظام العام) الواردة بعجزه كافية لتأدية المعنى المقصود.

ثانياً: أن الحكم يعتبر ترديداً للقواعد العامة المنصوص عليها في المادة

١٣٥ مدني التي تجرى على أن:

«إذا كان محل الالتزام مخالفاً للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً»، وما كان في حاجة إلى نص في قانون العمل، وقد سبق تدارك الشارع ذلك فأورد

بالمذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ تعليقاً على المادة العاشرة المقابلة لهذا النص ما يأتي «وهذا تطبيق للقواعد القانونية العامة قصد إبرازه في معرض هام»^(١).

٢٤٨- تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية:

تنص الفقرة الثانية من المادة على أنه:

«وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره».

فالأحكام الواردة في قانون العمل بشأن عقد العمل الفردي تعتبر الحد الأدنى لما يجوز تقريره للعمال بحيث إذا تضمنت اتفاقية العمل الجماعية نصاً يهبط بحقوق العمال عن هذا الحد بطل ذلك النص ويظل حكم القانون المتعلق بعقد العمل الفردي سائداً فيما أراد عقد العمل الجماعي المساس به.

أما إذا خالفت اتفاقية العمل الجماعي حكماً من أحكام القانون الخاصة بعقد العمل الفردي وكانت هذه المخالفة تحقق فائدة أكبر للعمل صحت هذه المخالفة ونفذ مفعولها، كأن يتفق في اتفاقية العمل الجماعية على أن يكون الراحة الأسبوعية بأجر يومين للعامل.

على أنه إذا كان نص المادة يتحدث عن شروط اتفاقية العمل الجماعية التي تخالف أحكام قانون العمل الجديد، إلا أن حكمها يجب أن يكون واحداً بالنسبة لقوانين العمل الأخرى ذلك أنها جميعاً تضع حداً أدنى لحماية العامل فإذا تضمن عقد العمل شرطاً ينزل بهذه الحماية عن هذا الحد الأدنى فإنه يجب إهدار هذا

(١) أحمد سلامة ص ٨٦ - علي العريف ص ١٩٣ - جمال زكي ص ٥٥٥ - محمد حلمي مراد ص ٦٥٩.

النص.

أما إذا رأى المشرع عدم مخالفة القاعدة القانونية على أي صورة من الصور لاعتبارات تتعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها ولو لمصلحة العامل مثل استخدام المعوقين الذين تم تأهيلهم دون شرط حصول القيد المبين بالمادة ٨ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين^(١).

٢٤٩- متى يعتبر الشرط المخالف أكثر فائدة للعامل؟

(راجع المجلد الأول شرح المادة الخامسة).



(١) كامل بدوي ص ١٠٦.

مادة (١٥٥)

«يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة: (١٥٦) من هذا القانون»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٨٩) :

«يجوز إبرام عقد العمل الجماعي لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في أي من الحالتين على ثلاث سنوات. فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً تلقائياً لسنة أخرى ما لم ينص العقد على خلاف ذلك.

وينتهي العقد بانتهاء مدته الأصلية أو المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل برغبته في الإنهاء.

وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤه بالنسبة للباقيين».

الشرح

٢٥٠- مدة اتفاقية العمل الجماعية :

لاتفاقية العمل الجماعية طابع التوقيت، لأن التنظيم الذي تحتويه شديد التأثير بالتغييرات الاقتصادية والاجتماعية إذ يحدد مضمونها في ظروف اقتصادية واجتماعية معينة يصعب بعد تغييرها إلزام طرفيها بها، فإذا أبرمت في فترات الرخاء أصبحت شديدة الوطأة على أصحاب الأعمال في أوقات الأزمات، وإذا

= القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١٠٠) :

«يجوز إبرام عقد العمل المشترك لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في كلتا الحالتين على ثلاث سنوات. فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا ما لم ينص في العقد على مدة أقل.

وينتهي العقد حتماً بانتهاء مدته الأصلية أو المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة ذلك قبل نهاية المدة بثلاثة أشهر على الأقل وكانت مدة العقد أو المدة التي تجدد لها تزيد على ستة أشهر وقبل نهايته بخمسة عشر يوماً على الأقل إذا كانت مدته أو المدة التي تجدد لها تقل عن ذلك. وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤه بالنسبة إلى الباقيين».

القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ :

المادة (١٢) :

«مطابقة للمادة ١٠٠ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ عدا عبارة (ومصلحة العمل) التي وردت بها بدلاً من عبارة (والجهة الإدارية المختصة)».

أُبرمت في فترات الأزمات صارت قاسية على العمال في أوقات الرخاء. وقد دعت هذه الاعتبارات إلى فرض مدة قصوى للاتفاقية الجماعية، وتمشياً مع هذا الهدف نصت المادة على أن يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، كأن يكون إبرام الاتفاقية بمناسبة حفر ترعة أو إقامة كوبري أو بناء مدرسة.

وقد جاءت صياغة هذه المادة معيبة إذ قد يفهم منها أنها لا تجيز إبرام اتفاقية عمل جماعية لمدة غير محددة، وهو مالا دليل عليه في الأعمال التحضيرية ولا وجود له في التشريعات الأجنبية. وكان يتعين أن تنص هذه المادة على جواز إبرام اتفاقية العمل الجماعية لمدة محددة أو غير محددة على ألا تزيد مدة نفاذ مفعوله في الحالتين على ثلاث سنوات.

وبناء عليه إذا أغفل الطرفان تحديد مدة اتفاقية العمل الجماعية، فإن الاتفاقية لا تبطل، ويجب لتحديد مدتها البحث عن النية المشتركة للمتعاقدين بمراعاة ظروف التعاقد ومضمون أحكام العقد والعرف الجاري، بشرط ألا تزيد هذه المدة على الحد الأقصى الذي عينه القانون وقدره ثلاث سنوات^(١). وإن كان القانون لم يحدد بدء مدة الاتفاقية، إلا أنه يجب احتسابها من تاريخ قيد الاتفاقية، لأنه منذ هذا التاريخ تصبح الاتفاقية ملزمة طبقاً للمادة (١٥٨) من القانون، إلا أنه إذا اتفق أطراف الاتفاقية على سريانها من تاريخ إبرامها استناداً إلى ما سنراه من أن القيد ليس ركناً من أركان الاتفاقية وتعتبر الاتفاقية صحيحة بدونه ويجوز لأطرافها الاتفاق على تنفيذها.

٢٥١- تجديد الاتفاقية:

إذا كانت مدة الاتفاقية ثلاث سنوات، أو كانت المدة اللازمة لتنفيذ المشروع

(١) محمد حلمي مراد ص ٦٦١ - وفي هذا المعنى كامل بدوي ص ١٣١.

تزيد على ثلاث سنوات، وانقضت مدة ثلاث السنوات يتعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية. ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة التالية.

مادة (١٥٦)

«يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا انقضت المدة الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون»^(١).

الشرح

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٢/٨٩) :

«فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً تلقائياً لسنة أخرى ما لم ينص العقد على خلاف ذلك».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٢/١٠٠) :

«فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً من تلقاء نفسه لسنة أخرى وهكذا ما لم ينص في العقد على مدة أقل».

٢٥٢- ما يجب اتباعه لتجديد اتفاقية العمل الجماعية :

- (١) يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية المنصوص عليه في المواد ١٤٦ وما بعدها من القانون لتجديدها قبل انتهاء مدتها بثلاثة أشهر.
 - (٢) إذا انقضت مدة ثلاثة الأشهر الأخيرة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها.
 - (٣) إذا انقضى شهران دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من القانون.
- والجهة الإدارية المختصة هي الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة (م/١ب) من القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل) بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.



مادة (١٥٧)

«يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة»^(١).

الشرح

٢٥٣ - وضع الاتفاقية في مكان ظاهر:

ألزمت المادة صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

ويسري هذا الالتزام على جميع أصحاب العمل أيا كان عدد العمال الذين يشغلون لديهم.

والحكمة من هذا الالتزام إتاحة الفرصة للعمال لمعرفة مضمون اتفاقية العمل الجماعية والوقوف على ما أعطتهم من حقوق ضماناً لعدم إخلال رب العمل بتنفيذها.



(١) المادة مستحدثة.

مادة (١٥٨)

«تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية. وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى.

ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصي عليه ومصحوب بعلم الوصول.

فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً لأحكام السابقة»^(١).

(١) المواد المقابلة في التشريعات السابقة:

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١:

المادة (٨٣):

«لا يكون العقد الجماعي ملزماً إلا بعد مراجعته وقيده لدى الجهة الإدارية المختصة، فإذا اعترضت هذه الجهة على العقد وجب عليها أن تبلغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه إليها فإذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال مدة الاعتراض اعتبر العقد نافذاً.

ويجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الجهة الإدارية أمام المحكمة الجزئية التي يقع في دائرتها مقر الجهة الإدارية خلال ٣٠ يوماً من تاريخ الاعتراض.

ويعطي ذوو الشأن مستخرجاً منها بعد أداء الرسوم المستحقة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب.

= القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٩٢) :

«لا يكون عقد العمل المشترك ملزماً إلا بعد تسجيله لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر إعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية، يشتمل على ملخص لأحكام العقد.

فإذا رفضت هذه الجهة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل - خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب - هذا الرفض وأسبابه فإذا انقضت المدة ولم تقم بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفقاً لأحكام الفقرة السابقة.

المادة (٩٣) :

«إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة التسجيل في الميعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ بالرفض. ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وتنتشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لأحكام العقد».

القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ :

المادة (٤) :

«لا يكون عقد العمل المشترك ملزماً إلا بعد تسجيله في وزارة الشؤون الاجتماعية ونشر إعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية يشتمل على ملخص لأحكام العقد.

فإذا رفضت الوزارة تسجيل العقد وبجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب هذا الرفض وأسبابه فإذا انقضت المدة ولم تقم الوزارة بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة.

الشرح

٢٥٤- نفاذ الاتفاقية الجماعية :

تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية.

٢٥٥- قيد الاتفاقية :

تتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى من المادة ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول.

والجهة الإدارية المختصة بقيد العقد هي:

الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة (م ١/ب) من القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل) بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ولم يحدد النص ميعداً لتقديم العقد إلى الجهة الإدارية المختصة لمراجعته

= المادة (٥) :

«إذا رفضت الوزارة التسجيل في الميعاد المبين في المادة السابقة جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ بالرفض ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وتنتشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لأحكام العقد».

وقيده. وكان يتعين على الشارع تحديد ميعاد معقول يقدم فيه العقد، لأن العقد قبل مراجعته وقيده لا يكون ملزماً - كما أوضحنا سلفاً - وعدم تقديم العقد للجهة الإدارية بعد مدة طويلة من تحريره يحمل معنى العدول عن العقد خاصة وأن مدته قصيرة في العادة.

وقد أغفل النص الأسباب التي يجوز للجهة الإدارية الاستناد إليها في رفض القيد، وهذا ما يجعل لها سلطة واسعة في الرفض، فلا يقتصر الرفض على حالات مخالفة الاتفاقية الشروط التي استلزمها القانون لصحتها ونفاذها، كعدم موافقة أغلبية مجلس إدارة النقابة العامة على العقد، أو كأن يكون موضوع العقد مخالفاً للنظام العام بل يجوز لها أن ترفض قيد العقد لأسباب موضوعية كعدم ملائمة شروطه، ويكون تقدير أسباب الرفض خاضعاً لرقابة القضاء.

وكان القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي يأخذ بنظام التسجيل، فبمقتضى المادة (٩٢) من ذلك القانون لا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً إلا بتسجيله في وزارة الشؤون الاجتماعية، ونشر إعلان هذا التسجيل في الجريدة الرسمية، يشتمل على ملخص لأحكام العقد، إلا أن القانون الجديد وكذا القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ السابق اكتفيا بمجرد قيد العقد، بقصد تبسيط وتيسير الإجراءات وتشجيع طرفي الإنتاج على إبرام المزيد من عقود العمل الجماعية^(١).

٢٥٦- نفاذ الاتفاقية بعدم اعتراض الجهة الإدارية المختصة عليها خلال ثلاثين يوماً :

لم يطلق الشارع حق الجهة الإدارية المختصة في الاعتراض على الاتفاقية من كل قيد، بل أوجب عليها الاعتراض على الاتفاقية - إذا شاءت - خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها، فإذا لم تعترض الجهة الإدارية على الاتفاقية

(١) المذكرة الإيضاحية للاقتراح بمشروع القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١.

خلال هذا الميعاد سقط حقها في الاعتراض عليها، واعتبر ذلك موافقة ضمنية منها على الاتفاقية، وتصبح نافذة من اليوم التالي لانتهاء الميعاد المذكور.

٢٥٧- اعتراض الجهة الإدارية المختصة على الاتفاقية :

إذا اعترضت الجهة الإدارية المختصة على الاتفاقية ورفضت قيدها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها، وجب عليها إخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول. ولا يحسب في هذا الميعاد اليوم الذي أودع فيه العقد ويحسب فيه اليوم الأخير من الميعاد (م ١٥ مرافعات).

وقد حددت المادة الشكل الذي يجب أن يتم فيه الإخطار، وهو خطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول، ومن ثم لا يجوز أن يتم بخطاب عادي أو شفاهة، ولكن يجوز أن يتم بإجراء أقوى ضماناً كإعلان على يد محضر.

٢٥٨- قيد الاتفاقية بالجهة الإدارية لا يعتبر ركناً من أركان الاتفاقية :

قيد الاتفاقية بالجهة الإدارية المختصة لا يعتبر ركناً من أركان الاتفاقية بحيث لا تتعقد إلا به، فالاتفاقية الجماعية غير المقيدة تتعقد صحيحة ولكن لا تعتبر ملزمة إلا بعد قيدها. بمعنى أن قيام طرفيها بأداء ما تضمنته من التزامات بمحض اختيارهما يعتبر تنفيذاً لاتفاقية قائمة، أما إذا امتنع أحد طرفيها عن أداء ما تعهد به من التزامات، فلا يجوز للطرف الآخر أن يرفع الأمر إلى القضاء بناء على هذه الاتفاقية غير المقيدة لإلزامه بتنفيذها أو التعويض عن عدم تنفيذها^(١).

(١) محمد حلمي مراد ص ٦٦٥ - أحمد سلامة ص ٩١.

فالقيد إذن هو الذي يعطي الاتفاقية الجماعية المنعقدة انعقاداً صحيحاً صفتها الملزمة، وتصبح للاتفاقية هذه الصفة من تاريخ حصول القيد، وليس من تاريخ العقد أو من تاريخ تقديمه، فليس للقيد أثر رجعي.

مادة (١٥٩)

«إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض. فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات»^(١).

الشرح

٢٥٩- الطعن في قرار الجهة الإدارية المختصة برفض قيد الاتفاقية :

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية، جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى أي بصيغة تودع قلم كتاب المحكمة الابتدائية (م ٦٣ مرافعات).

وهذا الطلب في حقيقته طعن على قرار الرفض الصادر من الجهة الإدارية المختصة بطلب إلغاء قرارها والقضاء بقيد الاتفاقية، والمحكمة الابتدائية إذا

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

(راجع هامش المادة السابقة).

رأت أن قرار الرفض في محله، قضت برفض طلب القيد.

ويرفع طلب القيد خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بالرفض. وهذا الميعاد يتعلق بالنظام العام، فتقضي المحكمة من تلقاء نفسها بعدم قبول الطلب إذا رفع بعد هذا الميعاد.

ومقتضى القواعد العامة، أن اعتراض الجهة الإدارية المختصة على عقد العمل الجماعي، يعد قراراً إدارياً، ومن ثم فالأصل طبقاً لقواعد الاختصاص الولائي أن يكون الطعن على هذا القرار أمام محكمة القضاء الإداري (م ١٠/٥، ١٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ (المعدل) بشأن مجلس الدولة. إلا أن القانون خرج على قواعد الاختصاص الولائي جعل الطعن في هذا القرار أمام المحكمة الابتدائية.

وكانت المادة ٩٣ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغي تنص على أنه إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة التسجيل في الميعاد المبين في المادة السابقة عليها جاز لكل من طرفي العقد طلب الحكم به من محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإبلاغ بالرفض. ويقوم الحكم بالتسجيل مقام التسجيل وتنتشر صورة الحكم في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص لأحكام العقد.

والقواعد العامة كانت تجيز فقط لذوي الشأن الطعن بالإلغاء في قرار رفض تسجيل العقد أمام محكمة القضاء الإداري إلا أن الشارع رأى أنه إذا اقتصر الأمر على إلغاء قرار رفض تسجيل العقد ولم تسجل الجهة الإدارية العقد بعد ذلك لترتب على هذا التصرف تعطيل نفاذ العقد لأن هذا النفاذ موقوف على التسجيل والقانون يهدف إلى إعمال العقد إذا خلا من أسباب تبرر رفض تسجيله تحقيقاً لمصلحة عامة توجب أن تكون الرقابة على الجهة الإدارية المختصة في ذلك رقابة كاملة شاملة مجدية، ولا يكون ذلك إلا إذا

اعتبر الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري بالتسجيل يقوم مقام التسجيل وتنشر صورته في الجريدة الرسمية بدون رسم مع ملخص أحكام العقد.

٢٦٠- قضاء المحكمة الابتدائية بقيد الاتفاقية :

إذا قضت المحكمة الابتدائية بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصاريف، وعندئذ تسري أحكام الاتفاقية. والمحكمة الابتدائية تقضي بقيد الاتفاقية إذا استبان لها استيفاءها كافة الشروط والالتزام بالمواعيد المقررة.



مادة (١٦٠)

«للمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين. ويكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٨٤) :

«يجوز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى العقد بعد قيده وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العقد طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعاً عليه من الطرفين».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٩٤) :

«مع عدم الإخلال بحكم المادة ٩٠ من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله، وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعاً من الطرفين».

الشرح

٢٦١- أصحاب الحق في الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية :

أجازت المادة لغير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية.

وغير طرفي الاتفاقية الذين يجوز لهم الانضمام إلى الاتفاقية هم المنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم الممثلة لهم.

وصياغة النص توهم بأنه يشترط للانضمام أن يكون من طرفين (صاحب عمل ومنظمة نقابية) ولكن الرأي الظاهر أن ذلك ليس شرطاً لأنه يجوز الانضمام من طرف واحد^(١).

وقد خرج الشارع بهذا النص على القاعدة العامة التي تقضي بانصراف أثر العقد إلى المتعاقدين والخلف العام (م ١٤٥)، وقد حدا الشارع إلى ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية تتضمن في الغالب مزايا وشروطاً أفضل للعمال، فحرص على أن يكفل لغير العمال الذين تمثلهم المنظمات النقابية المتعاقدة الإفادة بهذه المزايا والشروط تعميماً للفائدة بالانضمام إلى الاتفاقية من ناحية، وإلى تحقيق استقرار

= القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ :

المادة (٦) :

«مع عدم الإخلال بحكم المادة الثانية من هذا القانون يجوز لغير المتعاقدين من النقابات أو اتحاداتها أو أصحاب الأعمال الانضمام إلى عقد العمل المشترك بعد تسجيله، وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العقد طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى مصلحة العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية موقع من الطرفين».

(١) علي العريف ص ٢٠١ - أحمد سلامة ص ١٠١.

العلاقات بين العمال وأصحاب الأعمال من ناحية أخرى.

٢٦٢- إجراءات الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية:

يتم الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية بعد نشرها بالوقائع المصرية. ويكون ذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام، دون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين أو حتى إخطارهما، وبالتالي لا يجوز لهما الاعتراض على هذا الانضمام، ذلك أن طبيعة هذه الاتفاقية أنها عامة لجميع أبناء المهنة الواحدة تحقيقاً للمساواة بين الجميع وتسهيلاً لتنفيذها. ويقدم طلب الانضمام موقعاً عليه من الطرفين إلى الجهة الإدارية المختصة، وهي الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة (م/١/ب) من القرار الوزاري رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل) بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ويتبع في إجراءات قيد طلب الانضمام والبت فيه نفس الأحكام المنصوص عليها بالمادة (١٥٨) من القانون التي تضمنت أحكام القيد الأصلي. (راجع في التفصيل شرح المادة ١٥٨).

وقد أوجبت المادة (١٦١) - كما سنرى - على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش سجل القيد بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من انضمام. (أنظر شرح المادة (١٦١) من القانون).

٢٦٣- متى يعتبر العقد الجماعي ملزماً للأطراف المنضمة؟

أجاز النص الانضمام إلى العقد بعد قيده، كما أوجب على الجهة الإدارية المختصة التأشير بسجل القيد بما يطرأ على العقد من انضمام (م/١٦١) وذلك في حالة موافقتها على الانضمام. إلا أن النص لم يبين ما إذا كانت أحكام اتفاقية العمل الجماعية تعتبر ملزمة للأطراف المنضمة بمجرد تقديم الطلب

أم من تاريخ آخر.

والرأي عندنا أنه طالما ثبت الحق للجهة الإدارية المختصة في الاعتراض على الانضمام في خلال ثلاثين يوماً - كحقها في الاعتراض على قيد الاتفاقية نفسها، فإن الانضمام لا يكون نافذاً إلا بموافقة الجهة الإدارية صراحة على الانضمام أو ضمناً بفوات ميعاد الثلاثين يوماً سالف الذكر، وذلك لاحتمال تخلف أحد شروط قبوله^(١). وليس للانضمام ثمة أثر رجعي، فلا يسري العقد على الأطراف المنضمة في الفترة السابقة على موافقة الجهة الإدارية.

٢٦٤- طبيعة الانضمام:

الانضمام ليس في حقيقته إلا اتفاقية عمل جماعية جديدة تتم بنفس شروط الاتفاقية الأصلية ويؤكد ذلك ما نصت عليه المادة (١٦٠) من أن الانضمام يتم بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام.

وعلى ذلك لا بد من موافقة الأغلبية المطلقة لمجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، رغم أن القانون لم يشترط هذا الشرط^(٢).

ولا يتعارض ذلك مع الحالة التي ينضم فيها طرف واحد إلى الاتفاقية، لأن القانون قد افترض رضا المتعاقدين بذلك حين لم يستلزم رضاه بالانضمام، وعليه فهو حين يبرم الاتفاقية يعلم أنه من الممكن أن تشمل أحكامها فريقاً

(١) عدلي خليل ص ٢٤٠ كامل بدوي ص ١٠٣ - علي العريف ص ٢٠١ - وقارن محمد حلمي مراد ص ٩٦٨ إذ يرى أن الانضمام ينتج أثره بمجرد تقديم طلب الانضمام إلى الجهة الإدارية المختصة.

ويبدو أن هذا الرأي مترتب على عدم اشتراطه موافقة الجهة الإدارية.

(٢) أكثم الخولي ص ٦٨ - كامل بدوي ص ١٠٢ - جمال زكي ص ٥٥٤.

آخر^(١).**مادة (١٦١)**

«على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله»^(٢).

(١) أحمد سلامة ص ١٠١.

(٢) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٩٠) :

«يجب التأشير بسجل القيد بما يطرأ على العقد من إتمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (١٠١) :

«يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء».

وعلى الجهة الإدارية المختصة نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة الرسمية خلال خمسة عشر يوماً من حصوله».

القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ :

المادة (١٣) :

«يجب التأشير على هامش التسجيل بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء».

الشرح

٢٦٥- التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل:

رأينا أن الشارع نص في المادة (١٥٨) على أن تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية. إلا أن الشارع لم يكتف بذلك بل أوجب على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش سجل القيد بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل ونعرض لذلك بالتفصيل على النحو الآتي:

أ- التجديد:

رأينا أن الشارع نص في المادة (١٥٥) من القانون على أن يكون إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاثة سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد استجد من ظروف اقتصادية واجتماعية.

ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون. وقد أوجبت المادة (١٦١) على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية من تجديد.

ب- الانضمام:

وعلى مصلحة العمل نشر ملخص للتأشير المذكور في الجريدة الرسمية في خلال خمسة عشر يوماً من حصوله.

رأينا أن المادة (١٦٠) من القانون أجازت للمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية، وذلك بناء على اتفاق بين الطرفين الراغبين في الانضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاقية الأصليين.

وقد أوجبت المادة (١٦١) على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش سجل القيد بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من انضمام.

ج- التعديل:

سنرى أن المادة (١٦٣) من القانون تنص على أنه «إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما إلخ».

وهذا الاتفاق ينطوي بالطبع على تعديل الاتفاقية.

وقد أوجبت المادة (١٦١) على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما طرأ من تعديل.

٢٦٦- نشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية:

أوجبت المادة على الجهة الإدارية المختصة التي أجرت التأشير على هامش سجل قيد الاتفاقيات الجماعية بما يطرأ عليها من تجديد أو انضمام أو تعديل، نشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله، وذلك حتى يتسنى على كل ذي مصلحة العلم بهذا التجديد أو الانضمام أو التعديل.



مادة (١٦٢)

«يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها»^(١).

الشرح

٢٦٧- تنفيذ الاتفاقية بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية:

تنص المادة على أن يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.

وهذا النص المستحدث يعد تطبيقاً للقاعدة العامة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة ١٤٨ من التقنين المدني التي تجرى على أن: «يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية».



(١) المادة مستحدثة.

مادة (١٦٣)

«إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفذ أحد الطرفين للاتفاقية أو لحكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون»^(١).

(١) النصوص المقابلة في التشريعات السابقة :

القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ :

المادة (٨٨) :

«لكل من طرفي العقد الجماعي أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد أمضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل».

القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ :

المادة (٩٩) :

«لأي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل».

القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٠ :

المادة (١١) :

«لأي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على =

الشرح

٢٦٨- تعديل الاتفاقية الجماعية :

إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفذ أحد الطرفين للاتفاقية الجماعية أو حكم من أحكامها أصبح مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما.

وهذا الاتفاق هو في حقيقته تعديل للعقد بما يحقق التوازن بين مصلحتي الطرفين بعد أن طرأت هذه الظروف الاستثنائية غير المتوقعة. وهذه المادة تطبيق خاص إلى حد كبير للفقرة الثانية من المادة (١٤٧) من التقنين المدني التي تجرى على أن:

«ومع ذلك إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفذ الالتزام التعاقدى، وإن لم يصبح مستحيلاً، صار مرهقاً للمدين بحيث يهدد بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك».

شروط تعديل الاتفاقية :

ويبين من نص المادة (١٦٣) من قانون العمل أنه يشترط لتطبيقها توافر الشروط الآتية:

(أ) - طرء ظروف استثنائية :

= ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل».

يجب أن تطرأ ظروف استثنائية أي يقع حادث استثنائي والمقصود بالحادث الاستثنائي ذلك الذي يندر حصوله ومن الظروف الاستثنائية ما يعتبر استثنائياً بمجرد ذلك لندرة وقوعه كحرب أو زلزال أو وباء أو فرض تسعيرة جبرية أو إلغائها أو استيلاء إداري.

ومنها ما يكثر وقوعه فلا يكون استثنائياً إلا إذا بلغ حداً يجاوز المؤلف، كفيضان عال إلى درجة يندر وقوعها أو ارتفاع في الأسعار إلى حد كبير أو غارة لأسراب هائلة من الجراد تزيد على القدر المؤلف بدرجة كبيرة. والعاصفة الغير منتظرة يصح أن تكون ظرفاً استثنائياً.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«إذ كان البين من الأوراق أن الطاعنين قد تمسكا أمام محكمة الموضوع بأن عاصفة غير متوقعة قد هبت وأتلفت نصف الثمار المبيعة وطلبا تحقيق ذلك وفقاً لنص المادة ١٤٧ من القانون المدني، وكان الحكم المطعون فيه قد حجب نفسه عن بحث هذا الدفاع تأسيساً على مجرد القول بأن الرياح على إطلاقها تعتبر قوة قاهرة تدرج ضمن الحوادث الاستثنائية العامة المنصوص عليها في المادة المشار إليها، في حين أن العاصفة الغير منتظرة يصح أن تعتبر قوة قاهرة في تطبيق هذه المادة متى توافرت شروطها فإنه يكون مشوباً بالقصور في التسبب وإخلال بحق الدفاع».

(طعن رقم ٢٦٥ لسنة ٥٤ قى جلسة ١٩٨٧/٤/٢٨)

والمادة لم تقيد الحادث بأن يكون عملاً أو واقعة مادية. ومن ثم يجوز أن يكون الحادث تشريعاً. وبالتطبيق لذلك يعتبر صدور المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بإصلاح الزراعي حادثاً طارئاً، إذ ترتب عليه انخفاض أثمان الأراضي الزراعية عامة، ومن ثم تطبق نظرية الحوادث الطارئة على كافة

الأراضي المبيعة، التي ينطبق عليها شروط النظرية ولو لم تكن من الأراضي التي استولى عليها الإصلاح الزراعي.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(أ) - «الشروط التي يتطلبها القانون في الحادث الطارئ قد توافرت في قانون الإصلاح الزراعي رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ فهو بحكم كونه قانوناً يعتبر حادثاً عاماً كما أنه حادث استثنائي لم يكن في الوسع توقعه ولا ممكناً دفعه. ولا يغير من ذلك كونه تشريعاً ذلك أن نص المادة ١٤٧/٢ من القانون المدني قد أطلق التعبير عن الحادث فلم يقيد به بأن يكون عملاً أو واقعة مادية. والنتيجة التي رتبها القانون رقم ٤٥٢ لسنة ١٩٥٢ - وما تضمنته مذكرته الإيضاحية - لا يمكن تفسيرها إلا على أساس اعتبار قانون الإصلاح الزراعي ظرفاً طارئاً».

(ب) «إذا كان القانون رقم ٤٥٢ لسنة ١٩٥٣ قد اقتصر على إعمال أثر نظرية الحوادث الطارئة على خصوصية بعينها وهي حالة ما إذا استولت الحكومة طبقاً لقانون الإصلاح الزراعي على أرض كان المستولى لديه قد اشتراها بعقد بيع ثابت التاريخ قبل ٢٣ يولية سنة ١٩٥٢ وكان الأجل المعين لوفائه بالثمن كله أو بعضه يحل أصلاً بعد هذا التاريخ فإن تدخل المشرع في هذه الحالة لم يقصد به قصر إعمال النظرية عليها وحده وإنما قصد به تنظيم العلاقة فيما بين البائع والمشتري على وجه معين عن طريق تحديد ما يجب أدائه من ثمن الأطنان المبيعة التي أخضعت للاستيلاء حتى لا تختلف معايير التقدير في شأنها. وقد حرص القانون رقم ٤٥٢ لسنة ١٩٥٣ على أن ينص في نهاية المادة الأولى على أن حكمه لا يخل بحقوق الطرفين طبقاً لأحكام القانون المدني بالنسبة لباقي الصفقة ومن هذه الأحكام، حكم الظروف

الطارئة. ولو كان اتجاه المشرع إلى قصر تطبيق الحكم المذكور بالنسبة لعقود البيع المؤجل فيها الثمن على الخصوصية التي عالجها في تلك المادة وإلى إنفاذ حكم العقد فيما عداها لقرر أن باقي الصفقة يخضع لحكم العقد أو لأغل الإشارة كلية إلى ما يتبع في شأنه».

(ج) «لا يكفي في نفي قيام شرط الإرهاق - كشرط لتطبيق نظرية الحوادث الطارئة - القول بأن قانون الإصلاح الزراعي ليس سبباً في هبوط ثمن الأطنان وإنما يرجع ذلك على انخفاض أسعار القطن ذلك أنه علاوة على أن المشرع قد قرر في مذكرته الإيضاحية للقانون رقم ٤٥٢ لسنة ١٩٥٣ بأنه قد ترتب على صدور قانون الإصلاح الزراعي انخفاض أثمان الأراضي الزراعية وتحديد قيمتها الإيجارية، فإنه يجب أن ينظر عند تقدير الإرهاق إلى الصفقة التي أبرم في شأنها العقد مثار النزاع مما يتعين معه على المحكمة أن تبحث أثر هذا القانون على ذات الصفقة محل التعاقد».

(طعن رقم ٢٦٣ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٦٣/١/٣)

(٢) «قانون الإصلاح الزراعي رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ توافرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون في الحادث الطارئ، فهو بحكم كونه قانوناً يعتبر - وعلى ما جرى به قضاء النقض - حادثاً عاماً واستثنائياً لم يكن في الوسع توقعه ولا ممكناً دفعه، ولا يغير من ذلك كونه تشريعياً، ذلك أن نص المادة ١٤٧/٢ من القانون المدني قد أطلق التعبير عن الحادث فلم يقيد به بأن يكون عملاً أو واقعة مادية، كما أنه لا يغير من تطبيق هذه المادة أن البيع - موضوع التداعي - وقد اشترط فيه تقسيط الثمن بأن لا تنطبق عليه أحكامها، إذ أن نظرية الحوادث الطارئة تنطبق على عقود البيع التي يكون الثمن كله أو بعضه مؤجلاً أو مقسطاً، ذلك أن تطبيق حكم المادة ١٤٧/٣

من القانون المدني عليها لا يحول دون إعمال الجزاء المنصوص عليه فيها، وهو رد الالتزام إلى الحد المعقول على الوجه الذي يتطلبه القانون، لأن القاضي لا يعمل هذا الجزاء إلا بالنسبة للقسط أو الأقساط التي يثبت له أن أداء المشتري لها قد أصبح بسبب وقوع الحادث الطارئ غير المتوقع مرهقاً له بحيث يهدده بخسارة فادحة، أما باقي الأقساط المستقبلية، فإن القاضي لا يعمل في شأنها هذا الجزاء إذا تبين أن هناك احتمالاً بزوال أثر ذلك الحادث عند استحقاقها، ويكون شأن الأقساط في ذلك شأن الأداءات في عقود المدة من حيث التأثير بالظروف الطارئة».

(طعن رقم ٢١١ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٧٣/٥/٢٢)

(٣) «لا يجوز الاستناد في نفي الإرهاب الذي تتطلبه المادة ٢/١٤٧ مدني إلى أنه لم يترتب على قانون الإصلاح الزراعي انخفاض في أثمان الأراضي التي لم يجز الاستيلاء عليها ذلك أن المشروع قد أقر في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٤٥٢ لسنة ١٩٥٣ انخفاض أثمان الأراضي الزراعية عامة، كما أقرت بذلك وزارة المالية في المذكرة المقدمة منها إلى مجلس الوزراء والذي وافق عليها المجلس بجلسته المنعقدة في ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٣».

(طعن رقم ٣٦٨ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٤/٣/٢٦)

(ب) - أن يكون الحادث عاماً :

لا يكفي أن يكون الحادث استثنائياً، بل يجب أن يكون عاماً. والمقصود بكون الحادث عاماً ألا يكون الحادث خاصاً بالمدين، بل شاملاً لعدد كبير من الناس.

ومثل الحادث العام الذي يجب وجوده، الفيضان العالي غير المنتظر الذي

يغرق مساحة واسعة من الأرض أو غارة غير منتظرة للجراد أو انتشار وباء أو تسعيرة جبرية^(١).

ومثل الحادث الذي يتعلق بالمدين وحده ولا يصدق عليه وصف الحادث العام، إفلاس المدين أو موته أو اضطراب أعماله أو حريق محصوله. وهذا الشرط وإن لم تصرح به المادة إلا أنه مستفاد ضمناً منها.

وقد قضت محكمة النقض بأن:

(١) «مفاد نص المادة ٢/١٤٧ من القانون المدني - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنه يشترط في الحادث الطارئ من حيث طبيعته أن يكون حادثاً استثنائياً عاماً، ويكون الحادث الاستثنائي عاماً إذا انصرف أثره إلى عدد كبير من الناس، وإذ لم يتناول قانون الإصلاح الزراعي رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بنصوصه التي صدر بها في ٩ سبتمبر سنة ١٩٥٢ أمر تخفيض المساحة التي تزرع محاصيل معينة، وكان الحكم المطعون فيه لم يبين الأسباب التي استند إليها في اعتبار تخفيض المساحة التي تزرع قصباً حادثاً استثنائياً عاماً يجيز للقضاء التدخل تبعاً للظروف وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين لرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، فإن الحكم يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسبيب».

(طعن رقم ٥٣٢ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٠/٥/٥)

(٢) «مفاد نص المادة ٢/١٤٧ من القانون المدني - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنه يشترط في الحادث الطارئ أن يكون حادثاً استثنائياً عاماً غير ممكن توقعه ويخرج عن المألوف ونادر الوقوع، ويكون الحادث الطارئ عاماً إذا انصرف أثره إلى عدد كبير من الناس والمعيار في توافره

ما اشترط النص في وصف الحوادث المشار إليها من أنها تلك التي لم يكن في الوسع توقعها هو ألا يكون في مقدور الشخص العادي أن يتوقع حصولها لو وجد في ظروف ذلك المدين وقت التعاقد بصرف النظر عما إذا كان هذا المدين قد توقع حصولها فعلاً أم لم يتوقعه، وتقدير هذا الأمر هو مما يدخل في نطاق سلطة قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على أسباب سائغة».

(طعان رقما ٥٨، ٦٥ لسنة ٤٠ ق جلسة ١٩٧٦/٣/٤)

(٣) «تشتترط الفقرة الثانية من المادة ١٤٧ من القانون المدني لإجابة المدين إلى طلب رد التزامه بسبب وقوع حوادث استثنائية عامة إلى الحد الذي يجعل تنفيذ هذا الالتزام غير مرهق له، أن تكون هذه الحوادث عامة غير متوقعة الحصول وقت التعاقد. والبحث فيما إذا كان الحادث غير عام وبما في وسع الشخص العادي أن يتوقعه أو أنه من الحوادث العامة الطارئة الغير متوقعة هو مما يدخل في نطاق سلطة قاضي الموضوع مادام يقوم على أسباب تؤدي إلى ما انتهى إليه».

(طعن رقم ٥٨٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٣/١)

(ج) - أن يكون الحادث غير متوقع الحصول :

يجب أن يكون الحادث غير متوقع الحصول عند إبرام العقد. فإذا كان المدين قد توقع الحادث، أو لم يتوقعه ولكن كان في استطاعة الشخص المعتاد في مثل ظروف المدين أن يتوقعه، فإن الشرط لا يتحقق. والمعيار هنا موضوعي وليس معياراً ذاتياً قوامه نفس المتعاقد الذي يتمسك بالنظرية.

وهذا واضح من التعبير الذي اختاره الشارع. فلو أن حرباً مثلاً كانت

وشبكة الوقوع عند إبرام العقد، بحيث كان الرجل المعتاد يتوقع حينئذ اندلاعها، ما اعتبرت ظرفاً طارئاً إذا ما اندلعت، إلا بالنسبة إلى ما ترتبه من نتائج غير متوقعة، وذلك حتى لو كان المدين نفسه لم يتوقع نشوبها. ولكن إذا بلغ المدين من الفطنة حداً جعله، بخلاف غيره من سواد الناس، يتوقع حصول الحادث عند إبرام العقد، ما استطاع أن يفيد من تطبيق نظرية الظروف الطارئة، بحجة أن الرجل المعتاد لم يتوقع الحادث، لأنه لا يسوغ له أن يتأذى من حصول أمر كان يتوقع هو وقوعه ودخل بذلك في اعتباره حينما ارتضى العقد.

وكون الحادث متوقعاً أو غير متوقع مسألة واقع، تخضع في تقديرها لقاضي الموضوع، بدون معقب عليه في تقديره لمحكمة النقض، مادام يبني حكمه على أسباب سائغة من شأنها أن تحمله.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «إن قوام نظرية الظروف الطارئة أو عمل الحاكم أن يكون الحادث استثنائياً وغير متوقع الحصول وقت انعقاد العقد. فإذا كان الحكم قد نفى ذلك فيما أورده من أسباب ومنها أن رفع سعر اللحم لم يكن ظرفاً طارئاً غير متوقع إذا كان على كل متبصر بالأمور أن يتوقع زيادة فيه مادامت الحرب قائمة، فهذا تقرير موضوعي لا يجدي معه تمسك الطاعن بتلك النظرية».

(طعن رقم ٧٤ لسنة ١٩٩٠ ق جلسة ١٩٥١/١١/٨)

(٢) (أ) - «تشترط المادة ١٤٧/٢ من القانون المدني لإجابة المدين إلى طلب رد التزامه بسبب وقوع حوادث استثنائية عامة إلى الحد الذي يجعل تنفيذ هذا الالتزام غير مرهق، أن تكون هذه الحوادث غير متوقعة الحصول وقت التعاقد، والمعيار في توافر هذا الشرط - طبقاً لما جرت به عبارة المادة

سאלفة الذكر - هو ألاً يكون في مقدور الشخص العادي أن يتوقع حصولها ولو وجد في ظروف ذلك المدين وقت التعاقد، بصرف النظر عما إذا كان هذا المدين قد توقع حصولها فعلاً أم لم يتوقعه».

(ب) «البحث فيما إذا كان الحادث مما في وسع الشخص العادي أن يتوقعه أو أنه من الحوادث الطارئة الغير متوقعة، هو مما يدخل في نطاق سلطة قاضي الموضوع مادام يقوم على أسباب تؤدي إلى ما انتهى إليه، وإذ نفى الحكم لأسباب سائغة عنصر المفاجأة في صدور القانون ١٦٨ لسنة ١٩٦١ بتخفيض أجرة الأماكن، وكان تخفيض إيجار المساكن بالقوانين السابقة التي أبرم الاتفاق بين الطرفين في ظلها، ينفي عنصر المفاجأة لدى الشخص العادي من صدور القوانين المماثلة اللاحقة، باعتبار أن هذه القوانين جميعها تقوم على الحفاظ على التوازن بين مصلحة المؤجر في الحصول على الثمرة المشروعة من تأجير عقاره ومصلحة المستأجر في أن يتوقى سوء الاستغلال الذي قد يتمسك به المؤجر ضده (وهو ما يصدق أيضاً على القانون رقم ٧ لسنة ١٩٦٥) فإن الحكم لا يكون قد شابته فساد في الاستدلال أو قصور».

(طعن رقم ٣١٧ لسنة ٣٥ ق جلسة ١١/١١/١٩٦٩)

(٣) «قوام نظرية الحوادث الطارئة في معنى المادة ١٤٧ من القانون المدني هو أن يكون الحادث استثنائياً وغير متوقع الحصول وقت انعقاد العقد والمعيار في توافر هذا الشرط - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - معيار مجرد مناطه ألاً يكون في مقدور الشخص أن يتوقع حصوله لو وجد في ذات الظروف عند التعاقد، دون اعتداد بما وقر في ذهن هذا المدين بالذات من توقع الحصول أو عدم توقعه والبحث فيما إذا كان الحادث الطارئ هو مما في وسع الشخص العادي توقعه أو أنه من الحوادث

الطارئة مما يدخل في نطاق سلطة قاضي الموضوع طالما أقامها على أسباب مؤدية إلى ما انتهى إليه».

(طعن رقم ٤٤٨ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٨/١١/١١)

(٤) «نص الفقرة الثانية من المادة ١٤٧ من القانون المدني يشترط لإجابة المدين إلى طلب رد التزامه بسبب وقوع حوادث استثنائية عامة إلى الحد الذي يجعل تنفيذ هذا الالتزام غير مرهق له أن تكون هذه الحوادث عامة وغير متوقعة الحصول وقت التعاقد وكان تقدير عمومية الحادث وتقدير توقعه وقت التعاقد ومدى إرهاق الالتزام للمدين نتيجة لذلك مما يدخل في سلطة قاضي الموضوع مادام قد أقام قضاءه على أسباب سائغة تكفي لحمله. فإنه لا على المحكمة إن هي لم تستجب إلى طلب الخصم إحالة الدعوى إلى خبير مادامت قد وجدت في أوراق الدعوى ما يكفي لتكوين عقيدتها. وإنه ولئن كان لا يجوز للقاضي أن يحكم بعلمه الخاص إلا أنه غير ممنوع من الحكم بالعلم العام. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه في هذا الصدد على ما توفر من علم عام بتحديد أسلوب الدولة وظهور بؤادر الانفتاح الاقتصادي وقت التعاقد مما يجعل غلاء الأسعار أمراً متوقعاً وليس حادثاً مفاجئاً فضلاً عن أن تنفيذ البائعين لالتزامهم بتسليم الأرض المباعة المدفوع جزء من ثمنها وقت التعاقد ليس مرهقاً لهم».

(طعن رقم ١٣٥٧ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٣/٥/٣١)

(٥) «قوام نظرية الظروف الطارئة في معنى المادة ١٤٧ من القانون المدني - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو أن يكون الحادث استثنائياً وغير متوقع الحصول وقت انعقاد العقد، والمعياري في توافر هذا الشرط معيار مجرد مناطه ألا يكون في مقدور الشخص أن يتوقع حصوله لو وجد

في ذات الظروف عند التعاقد دون ما اعتداد بما وقر في ذهن هذا المدين بالذات من توقع الحصول أو عدم توقعه».

(طعن رقم ١٢٩٧ لسنة ٥٦ ق جلسة ١٩٩٠/١١/٢٩)

(طعن رقم ٥٨٠ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٣/١)

(د) - أن يكون الحادث غير ممكن تفاديه أو دفعه :

يجب أن يكون الحادث غير ممكن تفاديه أو دفعه.

فإذا وقع حادث استثنائي عام، ولكنه كان من الممكن تفاديه أو كان من الممكن درء النتائج المترتبة عليه ببذل الجهد المعقول، لم تطبق المادة. إذ أن المدين هنا يعتبر مقصراً ولا يستطيع أن يحمل دائلة نتائج تقصيره. ومعيار إمكان تفادي الحادث أو دفعه هو معيار موضوعي مجرد أساسه الرجل العادي، وليس معياراً ذاتياً قوامه المدين نفسه. وهذه المسألة هي مسألة واقع تدخل في حدود سلطة قاضي الموضوع التقديرية.

(هـ) - أن يقع الحادث بعد إبرام العقد وقبل تمام تنفيذه :

يجب أن يقع الحادث بعد إبرام العقد وقبل تمام تنفيذه. فالسمة الأساسية التي يتصف بها الحادث هو أن يكون طارئاً بمعنى أن يقع بعد إبرام العقد وقبل تمام تنفيذه.

فإذا كان الحادث قد وقع قبل إبرام العقد، ما نهض سبباً لتعديل آثاره. إذ المفروض هنا أن المتعاقدين قد علما به. وارتضيا العقد على اعتباره وجوده. على أنه إذا كان الحادث قد وقع قبل إبرام العقد، على غير علم من المتعاقد، كان لهذا أن يفيد من المادة لوجود المبرر الذي دعا إليها.

وكذلك تطبق المادة إذا كان الحادث قد وقع بعد تنفيذ العقد بالنسبة إلى كل

آثاره. فإن كان العقد عند وقوع الحادث، قد تنفذ بالنسبة إلى بعض آثاره دون بعضها الآخر، سرت النظرية بالنسبة إلى القدر الذي لم يتنفذ منه، دون ذلك الذي تنفذ.

غير أنه إذا كان تراخي المدين في الوفاء بالتزامه إلى ما بعد طروء الحادث راجعاً إلى تقصيره، فإنه لا يفيد بالضرورة من المادة. لأنه لا يحق للمدين أن يفيد على حساب دائنه من خطأ يكون قد ارتكبه إزاءه. وكذلك لا يجوز إعمال النظرية إذا كان وقوع الحادث الطارئ بعد منح نظرة الميسرة من القاضي.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

(١) «إذ نصت المادة ١٤٧/٢ من القانون المدني على أنه «إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفذ الالتزام التعاقدي وإن لم يصبح مستحيلًا صار مرهقاً للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة جاز للقاضي ... أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول» فقد دلت على أنها إنما تنطبق عندما يكون الحادث قد طرأ في فترة من الزمن تفصل بين إبرام العقد وبين تنفيذ الالتزام الذي رتبته فإن كان الالتزام قد نفذ فإنه ينقضي وعندئذ يمتنع انطباق نظرية الحوادث الطارئة - المنصوص عليها في المادة المذكورة - لأنها إنما ترد على التزام قائم لم ينفذ بعد».

(طعن رقم ٢٤٥ لسنة ٢٧ ق جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٠)

(٢) «لا ينال من تطبيق نظرية الحوادث الطارئة على عقود البيع التي يكون فيها الثمن كله أو بعضه مؤجلاً القول بأن إرجاء دفع الثمن قصد به التيسير على المشتري فلا ينبغي أن يضار به البائع ذلك أن الأجل شرط من

شروط التعاقد على الصفقة أصلاً لولاه لما تمكن البائع من إبرام العقد بالثمن المتفق عليه فيه فلا يعتبر والحال كذلك تأجيل تنفيذ التزام المشتري بدفع الثمن تفضلاً من البائع».

(طعن رقم ٢٦٣ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٦٣/١/٣)

(٣) «تطبيق حكم المادة ١٤٧/٢ من القانون المدني على عقود البيع التي يكون فيها الثمن مؤجلاً أو مقسطاً لا يحول دون إعمال الجزاء المنصوص عليه فيها - وهو رد الالتزام إلى الحد المعقول - على الوجه الذي يتطلبه القانون ذلك أن القاضي لا يعمل هذا الجزاء إلا بالنسبة للقسط أو الأقساط التي يثبت له أن أداء المشتري لها قد أصبح بسبب وقوع الحادث الطارئ غير المتوقع مرهقاً له بحيث يهدده بخسارة فادحة أما باقي الأقساط المستقبلية فإن القاضي لا يعمل في شأنها هذا الجزاء إذا تبين أن هناك احتمالاً بزوال ذلك الحادث عند استحقاقها ويكون شأن الأقساط في ذلك شأن الأداءات في عقود المدة من حيث التأثير بالظروف الطارئة».

(طعن رقم ٢٦٣ لسنة ٢٦ ق جلسة ١٩٦٣/١/٣)

(٤) «في حالة إعمال حكم الفقرة الثانية من المادة ١٤٧ من التقنين المدني على عقود البيع التي يكون فيها الثمن مقسطاً يجب على القاضي ألا يعمل الجزاء المنصوص عليه في الفقرة إلا بالنسبة للقسط أو الأقساط التي يثبت له أن أداء المشتري لها قد أصبح بسبب وقوع الطارئ غير المتوقع مرهقاً له بحيث يهدد بخسارة فادحة، أما باقي الأقساط المستقبلية فإن القاضي لا يعمل في شأنها هذا الجزاء إذا تبين أن هناك احتمالاً لزوال أثر هذا الطارئ عند استحقاقها ويكون شأن الأقساط في ذلك شأن الأداءات في عقود المدة من حيث التأثير بالظروف الطارئة، كما أنه لا يجوز إعمال حكم الظروف الطارئة على الأقساط التي حلت قبل وقوع الحادث الطارئ

وقصر المدين في الوفاء بها حتى وقع الحادث، ذلك أنه يشترط لتطبيق النظرية ألا يكون تراخي تنفيذ الالتزام إلى ما بعد وقوع الظرف الطارئ راجعاً إلى خطأ المدين».

(طعن رقم ٣٦٨ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٦٤/٣/٢٦)

(٥) «مفاد نص المادة ٢/١٤٧ من القانون المدني أن نظرية الظروف الطارئة إنما ترد على الالتزام الذي لم ينفذ، أو على الجانب الذي لم يتم تنفيذه منه، أما ما تم تنفيذه قبل الحادث الطارئ، فإنه ينقضي بالوفاء ويمتنع خضوعه لأحكام الظروف الطارئة».

(طعن رقم ٥٠٢ لسنة ٣٩ ق جلسة ١٩٧٥/٦/٩)

وإذا كان شرط إعمال نظرية الظروف الطارئة أن يكون التزام المدين قائماً في كله أو في بعضه عند طروء الحادث (باستثناء حالتها التقصير ونظرة الميسرة)، فإنه لا يهم بعد ذلك أن يكون الالتزام المقابل متراخياً تنفيذه بدوره أم أنه قد تنفذ بالفعل.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن:

«لا يشترط - في تطبيق الفقرة الثانية من المادة ١٤٧ من القانون المدني - أن تكون الالتزامات المتبادلة متراخية التنفيذ على وجه التقابل إلى ما بعد الحادث الطارئ بل يكفي وجود التزام على أحد المتعاقدين متراخي التنفيذ إلى ما بعد الحادث الطارئ ثم صادر مرهقاً للمدين، دون ما اعتبار بكون الالتزام المقابل قد تم تنفيذه أو كان تنفيذه متراخياً كذلك».

(طعن رقم ٢٥٩ لسنة ٢٨ ق جلسة ١٩٦٣/٣/٢١)

والمادة تسري على جميع العقود التي يفصل بين إبرامها وبين تنفيذها فترة من الزمن يطرأ خلالها حادث استثنائي عام، فتطبق على عقود المدة ذات التنفيذ

المستمر أو الدوري كما تنطبق على العقود الفورية التي يتفق فيها على أجل لاحق لتنفيذ بعض التزامات العاقدين.

(و) أن يكون من شأن الظروف الاستثنائية غير المتوقعة أن يصبح تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو حكم من أحكامها مرهقاً؛

يجب أن يكون من شأن الحادث جعل تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو حكم من أحكامها مرهقاً بحيث يهدد تنفيذ الالتزام المدين بخسارة ولا يشترط أن تكون الخسارة فادحة.

وهذا ما يميز المادة (١٦٣) من قانون العمل عن المادة (١٤٧) وهي التي تشترط أن يصير الالتزام مرهقاً للمدين بحيث يهدد بخسارة فادحة.

٢٦٩ - عدم وصول الطرفين إلى اتفاق؛

إذا سلك الطرفان طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة الظروف الاستثنائية غير المتوقعة ولم يصلا إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من القانون.

محتويات المجلد الرابع

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (٨٦)	٣
١-	الالتزامات المنصوص عليها بالمادة.....	٤
٢-	الجزاء المدني على مخالفة القيود الواردة على تنظيم العمل.....	٤
٣-	عقوبة مخالفة المادة.....	٥
	مادة (٨٧)	٦
٤-	استثناء بعض طوائف العمال من أحكام المواد (٨٠)، (٨١، ٨٢، ٨٤).....	٧
٥-	بيان الطوائف المستثناة.....	٨
٦-	عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري المنفذ لها.....	١٣
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٣ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد الأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل وأعمال الحراسة والنظافة	١٤
	الفصل الثاني	
	تشغيل النساء	
	مادة (٨٨)	١٧
٧-	سريان أحكام هذا الفصل على النساء العاملات.....	١٨
	مادة (٨٩)	٢٠
٨-	تشغيل النساء ليلاً.....	٢٠

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٩-	عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري المنفذ لها.....	٢٢
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً.....	٢٣
	مادة (٩٠)	٢٥
١٠-	حظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً	
	أو أخلاقياً والأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها..	٢٥
١١-	عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري المنفذ لها.....	٢٨
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٣ في شأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.....	٢٩
	مادة (٩١)	٣٢
	مادة (٧٠)	
	من القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وقانون العقوبات الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ والقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٩٤ في شأن الأحوال المدنية	٣٣
١٢-	المادة (٧٠) من قانون الطفل المستبدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ ملغية للمادة ٩١ من قانون العمل...	٣٤
١٣-	مدة إجازة الوضع.....	٣٤

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-١٤	استحقاق الإجازة بأجر كامل	٣٥
-١٥	لمن تستحق إجازة الوضع؟	٣٦
-١٦	عدم استحقاق إجازة الوضع لأكثر من ثلاث مرات ...	٣٨
-١٧	إجازة الوضع وجوبية على صاحب العمل	٤٠
-١٨	إثبات حالة الوضع	٤٠
-١٩	عقوبة مخالفة المادة	٤١
	مادة (٩٢)	
-٢٠	حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع	٤٢
-٢١	حرمان العاملة من التعويض عن أجرها إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر	٤٣
-٢٢	عقوبة مخالفة المادة	٤٣
	مادة (٩٣)	
-٢٣	راحة الرضاعة	٤٤
-٢٤	استحقاق راحة الرضاعة في جميع مرات الولادة	٤٥
-٢٤م	حكم قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦	٤٧
-٢٥	عقوبة مخالفة المادة	٤٧
	مادة (٩٤)	
-٢٦	لمن تستحق الإجازة الخاصة برعاية الطفل ؟	٤٨
		٤٩

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٧-	مدة الإجازة.....	٥١
٢٨-	الإجازة حق مطلق واختياري للعاملة.....	٥٢
٢٩-	انتهاء الإجازة.....	٥٣
٣٠-	حقوق العاملة في فترة الإجازة.....	٥٣
٣١-	مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون	
	الطفل.....	٥٤
٣٢-	عقوبة مخالفة المادة.....	٥٤
	مادة (٩٥)	٥٥
٣٣-	التزام صاحب العمل بتعليق نسخة من نظام تشغيل	
	النساء.....	٥٥
٣٤-	عقوبة مخالفة المادة.....	٥٦
	مادة (٩٦)	٥٧
٣٥-	التزام صاحب العمل بإنشاء أو توفير دار حضانة	
	لرعاية أطفال العاملات.....	٥٨
٣٦-	المقابل الذي تلتزم به العاملة.....	٦٠
٣٧-	جواز الاتفاق على بدل نقدي.....	٦٠
٣٨-	عقوبة مخالفة المادة والقرار الوزاري المنفذ لها.....	٦١
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢١ لسنة	
	٢٠٠٣ بشأن دور الحضانة.....	٦٢

الصفحة	الموضوع	رقم البند
٦٤	مادة (٩٧)	
	استثناء العاملات في الزراعة البحتة من تطبيق	-٣٩
٦٤	أحكام هذا الفصل.....	
٦٦	حكم القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الملغي).....	-٤٠
	حكم القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ (المعدل) بإصدار	-٤١
٦٦	قانون الطفل.....	
	الفصل الثالث	
	تشغيل الأطفال	
	مادة (٩٨)	
٦٧		
٦٨	تعريف الطفل.....	-٤٢
	التزام صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً دون سن	-٤٣
٦٩	السادسة عشرة بمنحه بطاقة.....	
	حكم القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون	-٤٤
٧٠	الطفل.....	
	عقوبة مخالفة التزام صاحب العمل بمنح بطاقة	-٤٥
٧٠	للطفل.....	
	مادة (٩٩)	
٧١		

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (٦٤)	
	من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦	
	بإصدار قانون الطفل المعدلة	
	بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨	
٤٦-	حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة	٧٢
	 ميلادية كاملة	٧٢
٤٧-	تدريب الأطفال بعد بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية.	٧٣
٤٨-	 (ملغى)	٧٤
٤٩-	الجزاء المدني على مخالفة الحد الأدنى لسن التشغيل	
	 والتدريب	٧٥
٥٠-	 (ملغى)	٧٥
٥١-	 عقوبة مخالفة المادة	٧٥
	مادة (١٠٠)	
٥٢-	تحديد نظام وظروف وشروط وأحوال تشغيل	٧٦
	 الأطفال	٧٦
٥٣-	الوضع في القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ (المعدل	
	بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨) بإصدار قانون	
	 الطفل	٧٩

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٥٤-	الوضع بالنسبة للعاملين في المناجم والمحاجر	٨٢
٥٥-	عقوبة مخالفة أحكام المادة	٨٣
	مادة (١٠١)	٨٤
٥٦-	ساعات العمل اليومي للأطفال	٨٥
٥٧-	حظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله	
	في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية	٨٦
٥٨-	حظر تشغيل الأطفال فيما بين الساعة السابعة مساءً	
	والسابعة صباحاً	٨٧
٥٩-	عقوبة مخالفة المادة	٨٨
	مادة (١٠٢)	٨٩
	مادة (٦٨)	
	من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢	
	لسنة ١٩٩٦ (المعدلة بالقانون رقم ١٢٦	
	لسنة ٢٠٠٨)	٩٠
٦٠-	إلغاء المادة (١٠٢) من قانون العمل بالمادة (٦٨)	
	من قانون الطفل المعدلة بالقانون رقم ١٢٦ لسنة	
	٢٠٠٨	٩١
٦١-	التزامات صاحب العمل الواردة بالمادة (٦٨) من	
	قانون الطفل	٩١

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٦٢-	عقوبة مخالفة المادة.....	٩٤
	مادة (١٠٣)	٩٥
٦٣-	عدم سريان أحكام هذا الفصل على الأطفال الذين يعملون في الزراعة البحتة.....	٩٥
٦٤-	الوضع في القانون الملغي والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل.....	٩٦
	الباب السابع	
	انقضاء علاقة العمل	
	مادة (١٠٤)	٩٨
	انتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة	٩٨
٦٥-	المقصود بالعقد محددة المدة.....	٩٨
٦٦-	كيفية انتهاء العقد محدد المدة.....	١٠٣
	جزاء إنهاء العقد محدد المدة قبل انتهاء مدته	١٠٦
-	أ- الجزاء المدني.....	١٠٦
٦٧-	حق المطالبة بالتعويض.....	١٠٦
٦٨-	تقدير التعويض المستحق عن الإنهاء.....	١٠٧
٦٩-	التحديد الاتفاقي للتعويض.....	١١١
٧٠-	إنهاء العقد المبرم لمدة تزيد على خمس سنوات.....	١١٢
٧١-	الإخطار بالإنهاء.....	١١٥

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-٧٢	وقف التعاقد.....	١١٧
-	مادة (١٠٥)	١١٩
-٧٣	اعتبار العقد محدد المدة في حالة الاستمرار في	
	تنفيذه مجدداً لمدة غير محددة.....	١٢٠
-٧٤	استثناء عقود عمل الأجانب.....	١٢٢
-٧٥	مراعاة أحكام المادة (١٠٦).....	١٢٣
	مادة (١٠٦)	١٢٤
-٧٦	تجديد عقد العمل المحدد المدة باتفاق صريح.....	١٢٤
-٧٧	زيادة مدة العقد الأصلية والمجددة على خمس سنوات	١٣٠
	مادة (١٠٧)	١٣١
-٧٨	انقضاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين بإنجاز	
	العمل.....	١٣١
-٧٩	لا يجوز إنهاء العقد إذا استغرق الإنجاز مدة تزيد	
	على خمس سنوات.....	١٣٢
-	مادة (١٠٨)	١٣٣
-٨٠	الاستمرار في تنفيذ العقد المبرم لإنجاز عمل معين ...	١٣٣
	مادة (١٠٩)	١٣٤
-٨١	تجديد العقد المبرم لعمل معين.....	١٣٤

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٨٢-	عدم جواز إنهاء العقد قبل تمام إنجاز الأعمال.....	١٣٤
-	مادة (١١٠)	١٣٥
٨٣-	المقصود بعقد العمل غير محدد المدة.....	١٣٥
٨٤-	حق الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة....	١٣٧
٨٥-	إخطار الطرف الآخر كتابة بالإنهاء.....	١٤٢
٨٦-	الحكمة من الإخطار.....	١٤٢
٨٧-	مضمون الإخطار.....	١٤٢
٨٨-	شكل الإخطار.....	١٤٤
٨٩-	مبررات إنهاء صاحب العمل للعقد.....	١٤٥
٩٠-	إنهاء رب العمل لعقود بعض عماله لمبررات اقتصادية.....	١٤٧
٩١-	مبررات إنهاء العامل عقد العمل.....	١٤٩
٩٢-	وجوب أن يكون الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.....	١٥٠
٩٣-	عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من القانون.....	١٥٠
٩٤-	اتفاق حكم المادة ونص المادة ٢/٦٩٤ مدني.....	١٥١
٩٥-	مالا يعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل.....	١٥٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (١١١)	١٥٣
-٩٦	مهلة الإخطار	١٥٣
-٩٧	مهلة الإخطار ليست مدة تقادم	١٥٦
	مادة (١١٢)	١٥٨
-٩٨	عدم تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ	١٥٨
-٩٩	سريان مدة الإخطار	١٥٨
-١٠٠	احتساب مدة خدمة العامل	١٥٨
	مادة (١١٣)	١٥٩
-١٠١	عدم جواز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته	١٥٩
	مادة (١١٤)	١٦٠
-١٠٢	استمرار العقد طوال مهلة الإخطار	١٦٠
-١٠٣	استمرار علاقات العمل بعد انقضاء مهلة الإخطار	١٦١
	مادة (١١٥)	١٦٢
-١٠٤	الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته	١٦٢
	مادة (١١٦)	١٦٣
-١٠٥	تغيب العامل إذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل	١٦٣

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (١١٧)	١٦٤
١٠٦-	إعفاء العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار	١٦٤
	مادة (١١٨)	١٦٥
١٠٧-	إنهاء صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل	
	انقضاء مهلة الإخطار	١٦٥
١٠٨-	مناطق استحقاق العامل لمقابل مهلة الإخطار	١٦٩
١٠٩-	مقابل مهلة الإخطار له صفة الأجر	١٦٩
١١٠-	الإنهاء من جانب العامل	١٦٩
	مادة (١١٩)	١٧٠
١١١-	استقالة العامل	١٧٠
١١٢-	شكل الاستقالة	١٧١
١١٣-	عدول العامل المستقيل عن الاستقالة	١٧٢
١١٤-	خلو الاستقالة من عيوب الرضا	١٧٤
١١٥-	التزام العامل المستقيل بمراعاة مهلة الإخطار	١٧٤
	مادة (١٢٠)	١٧٥
١١٦-	أمثلة لما لا يعتبر مبرراً مشروعاً وكافياً لإنهاء	
	صاحب العمل لعقد العمل	١٧٥
	مادة (١٢١)	١٧٨
١١٧-	إنهاء العامل العقد لإخلال صاحب العمل بالتزام من	
	التزاماته الجوهرية	١٧٨

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١١٨-	وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على	
	العامل.....	١٨٠
١١٩-	الإنهاء بمثابة إنهاء من جانب صاحب العمل بغير	
	مبرر مشروع.....	١٨١
	مادة (١٢٢)	١٨٢
١٢٠-	إنهاء أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف...	١٨٢
١٢١-	التعسف في إنهاء العقد.....	١٨٢
١٢٢-	تقدير مبرر الإنهاء مسألة موضوعية.....	١٨٦
١٢٣-	العبارة في التعسف بالظروف والملابسات القائمة	
	وقت الإنهاء لا بعده.....	١٩١
١٢٤-	إثبات التعسف.....	١٩٣
-	تطبيقات للإنهاء التعسفي	١٩٧
١٢٥-	أولاً: تطبيقات تشريعية.....	١٩٧
١٢٦-	(١) الفصل بسبب وجود ديون على العامل أو	
	حجوز وقعت عليه.....	١٩٧
١٢٧-	(٢)- الفصل التعسفي بطريقة غير مباشر.....	١٩٨
-	ثانياً: تطبيقات قضائية:	٢٠٠
١٢٨-	(أ)- تطبيقات قضائية للإنهاء التعسفي من جانب	
	صاحب العمل.....	٢٠٠
١٢٩-	(ب)- تطبيقات قضائية للإنهاء غير التعسفي من	
	جانب صاحب العمل.....	٢٠٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	جزاء الإنهاء التعسفي للعقد:	٢١١
١٣٠-	حق المتعاقد المضرور في التعويض.....	٢١١
١٣١-	استقلال التعويض المستحق عن تعويض مهلة الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة.....	٢١٧
١٣٢-	طبيعة المسؤولية المترتبة على الفصل التعسفي.....	٢١٨
١٣٣-	آثار اعتبار المسؤولية المترتبة على الإنهاء التعسفي مسؤولية عقدية.....	٢٢٠
١٣٤-	شروط استحقاق التعويض عن الفصل التعسفي.....	٢٢١
١٣٥-	كيفية تقدير التعويض.....	٢٢٤
١٣٦-	بطلان اتفاق العامل مقدماً على النزول عن التعويض المستحق له عن فصله تعسفياً.....	٢٣١
١٣٧-	تقدير التعويض من المسائل الواقعية التي يستقل بها قاضي الموضوع.....	٢٣٢
١٣٨-	وجوب تعيين العناصر المكونة للضرر قانوناً في الحكم.....	٢٣٤
١٣٩-	الأجر ومقابل الإخطار والتعويض عن الفصل التعسفي يجمعها سبب قانوني واحد.....	٢٣٧
١٤٠-	الحد الأدنى للتعويض المستحق للعامل.....	٢٣٧
١٤١-	طلب التعويض من المحكمة المنصوص عليها بالمادة (٧١) من القانون.....	٢٣٨

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (١٢٣)	
١٤٢-	انتهاء عقد العمل بوفاة العامل حقيقة.....	٢٤٠
١٤٣-	انتهاء عقد العمل بوفاة العامل حكماً طبقاً للقواعد	٢٤٢
	القانونية المقررة.....	٢٤٣
١٤٤-	متى يحكم بموت المفقود؟.....	٢٤٤
١٤٥-	أولاً: المفقود الذي يغلب عليه الهلاك.....	٢٤٥
١٤٦-	ثانياً: المفقود الذي يثبت أنه كان على ظهر سفينة غرق أو كان في طائرة سقطت أو من أفراد القوات المسلحة الذين فقدوا أثناء العمليات الحربية.....	٢٤٦
-	أ- قبل العمل بالقانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٦.....	٢٤٦
-	ب- بعد العمل بالقانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٦.....	٢٥٢
-	١- تاريخ سريان التعديل.....	٢٥٣
-	٢- دواعي هذا التعديل.....	٢٥٣
١٤٧-	ثالثاً: المفقود الذي لا يغلب عليه الهلاك.....	٢٥٤
١٤٨-	عدم انتهاء عقد العمل بوفاة صاحب العمل.....	٢٥٦
١٤٩-	نفقات الجنازة.....	٢٥٧
١٥٠-	منحة الوفاة.....	٢٥٧
١٥١-	نفقات تجهيز ونقل الجثة.....	٢٦١
١٥٢-	عقوبة مخالفة المادة.....	٢٦٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (١٢٤)	
١٥٣-	انتهاء عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً.....	٢٦٣
١٥٤-	عدم انتهاء علاقة العمل إذا كان العجز جزئياً وثبت وجود عمل آخر لدى صاحب العمل.....	٢٦٦
١٥٥-	ما يشترط في العجز بنوعيه.....	٢٦٨
١٥٦-	إثبات عدم وجود عمل آخر.....	٢٧١
١٥٧-	المقصود بالعمل الآخر.....	٢٧٢
١٥٨-	إثبات العجز عن أداء العمل.....	٢٧٢
١٥٩-	عقوبة مخالفة المادة.....	٢٧٢
-	قرار وزير التأمينات والشئون الاجتماعية رقم ٣٧ لسنة ١٩٩٩ صادر في ١٠/٨/١٩٩٩ بشأن لجان إثبات عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العجز الجزئي.....	٢٧٣
	مادة (١٢٥)	
١٦٠-	لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة.....	٢٧٩
١٦١-	الحد الأدنى لسن التقاعد من النظام العام.....	٢٨٠
١٦٢-	تحديد سن للتقاعد لا يحيل عقود العمل غير محددة المدة إلى أخرى محددة المدة.....	٢٨٠
١٦٣-	انتهاء العقد بمجرد بلوغ سن التقاعد.....	٢٨١
١٦٤-	استمرار العامل في العمل بعد بلوغ سن التقاعد.....	٢٨٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٦٥-	الحالة التي لا يجوز فيها إنهاء عقد العمل إذا بلغ العامل سن الستين.....	٢٨٤
١٦٦-	عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.....	٢٨٤
	مادة (١٢٦)	٢٨٨
١٦٧-	إلزام صاحب العمل أداء المكافأة.....	٢٨٨
١٦٨-	مقدار المكافأة.....	٢٨٩
١٦٩-	الأجر الذي تحسب على أساسه المكافأة.....	٢٩٠
١٧٠-	مدة الخدمة التي تحسب المكافأة على أساسها.....	٢٩٣
١٧١-	يجب ألا تكون للعامل حقوق عن المدة المشار إليها بالمادة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ..	٢٩٤
١٧٢-	استحقاق المكافأة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة للمتدرج والعامل.....	٢٩٤
١٧٣-	تعلق أحكام المكافأة بالنظام العام.....	٢٩٥
١٧٤-	الطبيعة القانونية للمكافأة.....	٢٩٥
-	أ- رأي الفقه.....	٢٩٥
-	ب- اتجاه محكمة النقض.....	٢٩٦
١٧٥-	عقوبة مخالفة المادة.....	
	مادة (١٢٧)	٢٩٩
١٧٦-	حظر إنهاء صاحب العمل عقد العمل لمرض العامل ..	٣٠٠
١٧٧-	إخطار صاحب العمل العامل برغبته في إنهاء العقد ..	٣٠٠

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٧٨-	شفاء العامل قبل تمام الإخطار.....	٣٠٠
	مادة (١٢٨)	٣٠١
١٧٩-	إنهاء العاملة عقد العمل بسبب الزواج أو الحمل أو	
	الإنجاب.....	٣٠١
١٨٠-	إخطار العاملة صاحب العمل.....	٣٠٢
	مادة (١٢٩)	٣٠٣
١٨١-	إنهاء عقد العمل إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة	
	جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة	
	بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.....	٣٠٤
	مادة (١٣٠)	٣٠٧
١٨٢-	الالتزامات المنصوص عليها بالمادة.....	٣٠٨
-	أولاً شهادة الخدمة:	٣٠٨
١٨٣-	(أ) - المقصود بشهادة الخدمة.....	٣٠٨
١٨٤-	(ب) - البيانات الواجب إثباتها بالشهادة.....	٣٠٩
١٨٥-	(ج) - شرطاً إعطاء الشهادة للعامل.....	٣١٠
١٨٦-	(د) - المدة المحددة لإعطاء الشهادة.....	٣١٢
١٨٧-	(هـ) - جزاء إخلال صاحب العمل بالتزامه إعطاء	
	الشهادة للعامل.....	٣١٢
١٨٨-	ثانياً: شهادة الخبرة.....	٣١٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
١٨٩-	ثالثاً: رد صاحب العمل للعامل ما يكون قد أودعه	
	لديه من أوراق أو شهادات.....	٣١٣
١٩٠-	هل يلتزم صاحب العمل إعطاء شهادة خدمة للعمال	
	غير الخاضعين لقانون العمل؟.....	٣١٤
الكتاب الثالث		
التوجيه والتدريب المهني		
	مادة (١٣١)	
	أهمية التوجيه والتدريب المهني.....	٣١٦
١٩١-	المقصود بالتوجيه المهني وبالتدريب المهني.....	٣١٦
١٩٢-		٣١٧
الباب الأول		
تنظيمات التدريب المهني		
	مادة (١٣٢)	
	مهام المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.....	٣١٨
١٩٣-	قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٢٩ لسنة	٣١٨
	٢٠٠٣ بتشكيل واختصاصات المجلس الأعلى لتنمية	
	الموارد البشرية.....	٣٢٠
	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٤ لسنة ٢٠٠٣	
	(المعدل بالقرار رقم ٥٢٧ لسنة ٢٠١١) بشأن	
	تشكيل واختصاصات اللجنة التنفيذية للمجلس الأعلى	
	لتنمية الموارد البشرية.....	٣٢٥

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦٣٤ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل وتحديد اختصاصات المجالس المحلية لتنمية الموارد البشرية بالمحافظات	٣٢٨
	مادة (١٣٣)	٣٣١
-١٩٤	صندوق تمويل التدريب والتأهيل	٣٣١
-١٩٥	تشكيل الصندوق	٣٣٢
-	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٤٣ لسنة ٢٠٠٣ بتشكيل ونظام العمل بمجلس إدارة صندوق التدريب والتأهيل	٣٣٣
	مادة (١٣٤)	٣٤٠
-١٩٦	موارد صندوق تمويل التدريب والتأهيل	٣٤٠
	(الباب الثاني)	
	الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني	
	مادة (١٣٥)	٣٤٢
-١٩٧	الجهات التي يجوز لها مزاولة عمليات التدريب المهني	٣٤٣
-١٩٨	جهات يجوز لها الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني استثناء	٣٤٣
	مادة (١٣٦)	٣٤٥
-١٩٩	اشتراط الحصول على ترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني من الوزارة المختصة	٣٤٥

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٠٠-	إصدار الوزير المختص قراراً بتحديد شروط وإجراءات منح الترخيص وقيده في السجل الخاص...	٣٤٦
٢٠١-	إعداد سجل لقيد الجهات التي يتم لها الترخيص.....	٣٤٦
٢٠٢-	وجوب حصول الجهات التي تزاوّل عمليات التدريب المهني وقت صدور القانون على الترخيص خلال سنة.....	٣٤٦
٢٠٣-	إلغاء الترخيص في حالة الإخلال بأي شرط من شروطه.....	٣٤٦
٢٠٤-	عقوبة مخالفة المادة.....	٣٤٦
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥٠ لسنة ٢٠٠٣ بشأن شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص بمزاولة عمليات التدريب المهني	٣٤٧
(الباب الثالث)		
مزاولة عمليات التدريب المهني		
مادة (١٣٧)		
٣٥٢		
مادة (١٣٨)		
٣٥٢		
٢٠٥-	اشتراط حصول المدرب على ترخيص.....	٣٥٣
٢٠٦-	إعداد سجل لقيد المدربين المرخص لهم.....	٣٥٣
٢٠٧-	عقوبة مخالفة المادة.....	٣٥٣
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٥١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لمزاولة عمليات التدريب المهني	٣٥٤

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	الباب الرابع	
	قياس مستوى المهارة وترخيص مزاولة الحرف	
	مادة (١٣٩)	
٢٠٨ -	التزام الجهة التي تزاوّل عمليات التدريب المهني أن تمنح المتدرب شهادة.....	٣٥٩
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة لقياس مستوى المهارة.....	٣٥٩
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١٢ لسنة ٢٠٠٤ بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.....	٣٦١
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٦٦ لسنة ٢٠٠٥ بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.....	٣٧٩
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٣١٥ لسنة ٢٠٠٦ بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.....	٣٨١
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.....	٣٨٤
	المهارة.....	٣٨٦

رقم البند	الموضوع	الصفحة
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٤٣ لسنة ٢٠٠٨ بإضافة مهن جديدة لقياس مستوى المهارة.....	٣٨٨
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢١٥ لسنة ٢٠٠٨ بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.....	٣٩٠
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٩ بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.....	٣٩٢
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٢٦٥ لسنة ٢٠١٠ بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.....	٣٩٤
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٣١٨ لسنة ٢٠١١ بإضافة مهن جديدة خاضعة لقياس مستوى المهارة.....	٣٩٦
	مادة (١٤٠)	٣٩٨
-٢٠٩	وجوب الحصول على ترخيص بمزاولة الحرفة.....	٣٩٨
-٢١٠	تحديد شروط وقواعد وإجراءات منح الترخيص والرسم المقرر وحالات الإعفاء منه.....	٣٩٩
-٢١١	عقوبة مخالفة المادة.....	٣٩٩
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨١ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للحصول على الترخيص بمزاولة الحرفة.....	٤٠٠

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	الباب الخامس	
	التدرج	
	(مادة ١٤١)	
٢١٢-	تعريف اتفاق التدرج.....	٤٠٣
٢١٣-	اتفاق التدرج وعقد العمل تحت الاختبار.....	٤٠٤
٢١٤-	اتفاق التدرج أو التمرين لا يعتبر عقد عمل فردي.....	٤٠٥
٢١٥-	مدى خضوع اتفاق التدرج لأحكام قانون العمل.....	٤٠٥
٢١٦-	القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.....	٤٠٦
-	قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن القواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهني.....	٤٠٧
	(مادة ١٤٢)	
٢١٧-	وجوب إثبات اتفاق التدرج بالكتابة.....	٤٠٨
٢١٨-	هل يشترط تقاضي المتدرج أجراً؟.....	٤١٣
٢١٩-	اتجاه محكمة النقض.....	٤١٣
٢٢٠-	أهلية إبرام عقد التدرج.....	٤١٥
	(مادة ١٤٣)	
٢٢١-	انتهاء اتفاق التدرج بانتهاء الغرض منه.....	٤١٧
٢٢٢-	حق صاحب العمل في إنهاء اتفاق التدرج.....	٤١٨
٢٢٣-	حق المتدرج في إنهاء العقد.....	٤٢٠

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٢٤-	إخطار الطرف الراغب في الإنهاء الطرف الآخر بذلك.....	٤٢٢
	مادة (١٤٤)	٤٢٣
٢٢٥-	سريان الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة على المتدرجين.....	٤٢٣
-	الكتاب الرابع علاقات العمل الجماعية الباب الأول التشاور والتعاون مادة (١٤٥)	
٢٢٦-	تشكيل مجلس استشاري للعمل.....	٤٢٥
٢٢٧-	اختصاصات المجلس.....	٤٢٦
-	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ (المعدل بالقرارين رقمي ٢٧٩٦ لسنة ٢٠٠٧، ٥٣٠ لسنة ٢٠١١) بشأن تشكيل ونظام العمل بالمجلس الاستشاري للعمل.....	٤٢٧

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	الباب الثاني	
	المفاوضات الجماعية	
	مادة (١٤٦)	
٢٢٨-	تعريف المفاوضات الجماعية.....	٤٣١
	مادة (١٤٧)	
	مادة (١٤٨)	
٢٢٩-	أطراف التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين	٤٣٣
	عاملاً فأكثر.....	٤٣٤
٢٣٠-	أطراف التفاوض في المنشآت التي تستخدم أقل من	
	الخمسين عاملاً.....	٤٣٤
٢٣١-	رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضات	
	الجماعية.....	٤٣٩
	مادة (١٤٩)	
٢٣٢-	التزام صاحب العمل.....	٤٤٠
٢٣٣-	التزام الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات	
	أصحاب الأعمال.....	٤٤١
	مادة (١٥٠)	
٢٣٤-	ما يحظر على صاحب العمل.....	٤٤٢

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (١٥١)	٤٤٤
٢٣٥-	تدوين الاتفاق.....	٤٤٤
	الباب الثالث	
	اتفاقيات العمل الجماعية	
	مادة (١٥٢)	٤٤٥
٢٣٦-	التطور التشريعي لتنظيم اتفاقية العمل الجماعية.....	٤٤٦
٢٣٧-	تعريف اتفاقية العمل الجماعية.....	٤٤٧
٢٣٨-	التمييز بين اتفاقية العمل الجماعية وغيرها من	
	العقود المتعلقة بالعمل.....	٤٥٠
٢٣٩-	الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية.....	٤٥١
٢٤٠-	نطاق سريان اتفاقية العمل الجماعية.....	٤٥٢
٢٤١-	مزايا اتفاقيات العمل الجماعية.....	٤٥٣
٢٤٢-	أطراف الاتفاقية.....	٤٥٣
-	أ- بالنسبة للعمال.....	٤٥٤
-	ب- بالنسبة لأصحاب الأعمال.....	٤٥٦
	مادة (١٥٣)	٤٥٧
٢٤٣-	الكتابة شرط لانعقاد اتفاقية العمل الجماعية.....	٤٥٨
٢٤٤-	جزاء عدم كتابة الاتفاقية.....	٤٥٩
٢٤٥-	موافقة مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام	
	لنقابات عمال مصر على الاتفاقية.....	٤٥٩

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٤٦-	جزاء تخلف الشروط المنصوص عليها بالمادة.....	٤٦٠
	مادة (١٥٤)	٤٦٢
٢٤٧-	بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.....	٤٦٣
٢٤٨-	تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية.....	٤٦٥
٢٤٩-	متى يعتبر الشرط المخالف أكثر فائدة للعامل؟.....	٤٦٦
	مادة (١٥٥)	٤٦٧
٢٥٠-	مدة اتفاقية العمل الجماعية.....	٤٦٨
٢٥١-	تجديد الاتفاقية.....	٤٦٩
	مادة (١٥٦)	٤٧٠
٢٥٢-	ما يجب اتباعه لتجديد اتفاقية العمل الجماعية.....	٤٧٠
	مادة (١٥٧)	٤٧٢
٢٥٣-	وضع الاتفاقية في مكان ظاهر.....	٤٧٢
	مادة (١٥٨)	٤٧٣
٢٥٤-	نفاذ الاتفاقية الجماعية.....	٤٧٥
٢٥٥-	قيد الاتفاقية.....	٤٧٥
٢٥٦-	نفاذ الاتفاقية بعدم اعتراض الجهة الإدارية المختصة عليها خلال ثلاثين يوماً.....	٤٧٦
٢٥٧-	اعتراض الجهة الإدارية المختصة على الاتفاقية.....	٤٧٧

رقم البند	الموضوع	الصفحة
٢٥٨-	قيد الاتفاقية بالجهة الإدارية لا يعتبر ركناً من أركان الاتفاقية.....	٤٧٧
	مادة (١٥٩)	٤٧٨
٢٥٩-	الطعن في قرار الجهة الإدارية المختصة برفض قيد الاتفاقية.....	٤٧٨
٢٦٠-	قضاء المحكمة الابتدائية بقيد الاتفاقية.....	٤٨٠
	مادة (١٦٠)	٤٨١
٢٦١-	أصحاب الحق في الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية....	٤٨٢
٢٦٢-	إجراءات الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية.....	٤٨٣
٢٦٣-	متى يعتبر العقد الجماعي ملزماً للأطراف المنضمة؟.	٤٨٣
٢٦٤-	طبيعة الانضمام.....	٤٨٤
	مادة (١٦١)	٤٨٥
٢٦٥-	التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الاتفاقية الجماعية من تجديد أو انضمام أو تعديل.....	٤٨٦
-	أ- التجديد.....	٤٨٦
-	ب- الانضمام.....	٤٨٦
-	ج- التعديل.....	٤٨٧
٢٦٦-	نشر ملخص للتأشير في الوقائع المصرية.....	٤٨٧
	مادة (١٦٢)	٤٨٨
٢٦٧-	تنفيذ الاتفاقية بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية.....	٤٨٨

رقم البند	الموضوع	الصفحة
	مادة (١٦٣)	٤٨٩
٢٦٨-	تعديل الاتفاقية الجماعية	٤٩٠
-	شروط تعديل الاتفاقية:	٤٩٠
-	أ- طروء ظروف استثنائية	٤٩٠
-	ب- أن يكون الحادث عاماً	٤٩٤
-	ج- أن يكون الحادث غير متوقع الحصول	٤٩٦
-	د- أن يكون الحادث غير ممكن تفاديه أو دفعه	٤٩٩
-	هـ- أن يقع الحادث بعد إبرام العقد وقبل تمام تنفيذه	٥٠٠
-	و- أن يكون من شأن الظروف الاستثنائية غير المتوقعة أن يصبح تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية أو حكم من أحكامها مرهقاً	٥٠٣
٢٦٩-	عدم وصول الطرفين إلى اتفاق	٥٠٣
-	محتويات المجلد الرابع	٥٠٧

تم بحمد الله تعالى وتوفيقه

المجلد الرابع ويليه بإذن الله تعالى المجلد الخامس

بدءاً من المادة رقم (١٦٤)

