

إنهاء علاقة العمل وحق المضرور في طلب الحكم بالتعويض

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشرع كاف ، 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 اللجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولا يخل بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً

واجبات العمال شروح وتعليقات وأحكام وتطبيقات قضائية

في محاولة من المشرع - قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م - لإيجاد توازن دقيق بين التزامات العامل والتزامات صاحب العمل فرض علي كليهما واجبات يحظر علي أي منهما الإخلال بها ، كما قرر لكل منهم حقوقاً يجب الوفاء بها .

وفي تحديد واجبات العامل فرق المشرع بين نوعين من الأعمال ، النوع الأول وهو ما يجب علي العامل القيام به ، وقد اصطلح علي تسميته بطائفة الأعمال الإيجابية ، النوع الثاني وهو ما يجب علي العامل الامتناع عن إتيانه ، وهو ما اصطلح علي تسميته بطائفة الأعمال السلبية .

الطائفة الأولى ٠٠ الأعمال الإيجابية ٠٠ التزامات العمال

الالتزام الأول ٠٠٠ أن يؤدي بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة ، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ، وعقود العمل الفردية والجماعية ، وأن ينجزها في الوقت المحدد ، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد في أدائها .

الالتزام الثاني ٠٠٠ أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به إذا لم يكن في الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر .

الالتزام الثالث ٠٠٠ أن يحافظ علي مواعيد العمل وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

الالتزام الرابع ٠٠٠ أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى ، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ، ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

الالتزام الخامس ٠٠٠ أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.

الالتزام السادس ٠٠٠ أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل وان يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها .

الالتزام السابع ٠٠٠ أن يحافظ علي كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به .

الالتزام الثامن ٠٠٠ أن يراعي النظم الموضوعه للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها .

الالتزام التاسع ٠٠٠ أن يحافظ علي أسرار العمل ، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متي كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل .

الالتزام العاشر ٠٠٠ أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ، وبكل تغيير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك و أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة .

الطائفة الثانية ٠٠ الأعمال السلبية ٠٠ المحظور علي العمال من أفعال

يحظر علي العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية :

الحظر الأول ٠٠٠ الاحتفاظ لنفسه أو لغيره بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

الحظر الثاني ٠٠٠ العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

الحظر الثالث ٠٠٠ ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده ، أو الاشتراك في النشاط من هذا القبيل ، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً .

الحظر الرابع ٠٠٠ الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر علي الاقتراض من المصارف.

الحظر الخامس ٠٠٠ قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.

الحظر السادس ٠٠٠ جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل ،مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية .

محكمة النقض عقد العمل ومشكلة التكيف القانوني

عقد العمل - خصائصه

قضت محكمة النقض : عقد العمل يتميز بخصيقتين أساسيتين هما التبعية والأجر وبتوافرها تقوم علاقة العمل وإذ كان عنصر التبعية - وهو المناط في تكيف عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود - يتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته ، و كان إحضار العمال بعض ما يلزم عملهم من أدوات أو خامات و دفع أجور مساعديهم ليس من شأنه نفي عنصر تبعيتهم لصاحب العمل ما داموا يخضعون لرقابته وإشرافه ، و كان من صور الأجر تحديده على أساس ما ينتجه العامل دون أن يغير ذلك من طبيعة عقد العمل ، فإن الحكم المطعون فيه إذ أقام قضاءه بانتفاء علاقة العمل استنادا إلى أن الأجر يدفع عن القطعة و أن العمال يحضرون بعض ما يلزم صناعة الحذاء من خامات و يدفعون أجور مساعديهم من الصبية يكون قد شابه الفساد في الاستدلال بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ١٥٧ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٦ صفحة رقم ١٧١٤ بتاريخ ٢٨-١٢-١٩٧٥

قضت محكمة النقض : يتحقق عقد العمل بتوافر أمرين هما تبعية العامل لرب العمل وتناضيه أجراً على عمله و ذلك وفقاً لمؤدى المادة ٦٧٤ من القانون المدني و المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ .

الطعن رقم ٢٨٩ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٣٧٠ بتاريخ ٠٤-٠٤-١٩٥٧

التبعية والأجر في عقد العمل

قضت محكمة النقض : يتميز عقد العمل بخصيقتين أساسيتين هما التبعية والأجر ، و بتوافرها تكون العلاقة علاقة عمل . ولا يغير من هذا النظر كون المطعون عليه عضواً في مجلس إدارة الشركة و هو ما أشارت إليه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ قبل تعديله بالقانون رقم ١١٤ لسنة ١٩٥٨ بقولها " إن عضو مجلس الإدارة في الشركات المساهمة إذا كلف بعمل آخر

فى الشركة كما لو عين مديرا لها كان من حقه أن يؤجر على هذا العمل

الطعن رقم ١١ لسنة ٣٠ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ٣٣٠ بتاريخ ١١-٠٣-١٩٦٤

قضت محكمة النقض : عقد العمل وفقاً للمادتين ٦٨٤ من القانون المدنى و ٤٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، إنما يتميز بخصيصةين أساسيتين ، التبعية والأجر بحيث لا يقوم إلا بهما مجتمعين .

الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٣٣ مكتب فنى ١٨ صفحة رقم ١٦٣٤ بتاريخ ٠٨-١١-١٩٦٧

تكييف عقد العمل و تمييزه عن غيره

قضت محكمة النقض : المناط فى تكييف عقد العمل و تمييزه من عقد المقاولة أو غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التى تمثل فى خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته و هو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدنى بقولها إن " عقد العمل هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة العاقد الآخر و تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " و ما نصت عليه كذلك المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بقولها " عقد العمل هو الذى يتعهد بمقتضاه عامل بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه فى مقابل أجر " . و يكفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها و لوفى صورتها التنظيمية أو الإدارية . فإذا كان الحكم المطعون فيه قد استدل فى تكييفه للعلاقة بين الطرفين بأنها علاقة عمل ، بما استخلصه من تحديد نوع العمل و نطاقه و حدوده و المواعيد المقررة له و خضوع المطعون عليه فى تنفيذ إشراف الطاعن و رقابته و هو استخلاص سائغ يؤدى إلى ما انتهى إليه فإن النعى على هذا الحكم بالخطأ فى تطبيق القانون و تأويله و الفساد فى الاستدلال يكون على غير أساس و يتعين رفضه .

الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٢٩ مكتب فنى ١٤ صفحة رقم ٢٣٩ بتاريخ ١٣-٠٢-١٩٦٣

قضت محكمة النقض : عقد العمل - و على ما جرى به قضاء محكمة النقض - لا يتحقق إلا بتوافر أمرين هما تبعية العامل لرب العمل و تقاضيه أجرا على عمله .

الطعن رقم ٣١٢ لسنة ٣٤ و ٩٧ لسنة ٣٥ ق جلسة ٢٥/٦/١٩٦٩

قضت محكمة النقض : المناط في تكييف عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته ، وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدني بقولها " عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر " وما تقتضى به المادة ٤٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ من سريان أحكام قانون عقد العمل الفردي على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يستغل تحت إدارة صاحب عمل أو إشرافه مقابل أجر ، وأنه يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية .

الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٥٠ مكتب فنى ٣٢ صفحة رقم ٤٣١ بتاريخ ٠٨-٠٢-١٩٨١

تكييف عقد العمل : قضت محكمة النقض : تكييف عقد العمل وتميزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود هو بتوافر عقد التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدني بقولها أن عقد العمل هو الذي سيتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة العاقد الآخر و تحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر ، و ما نصت عليه كذلك المادة ٤٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بأنه أن العقد الذي سيتعهد بمقتضاه عامل أن يشتغل تحت إدارة صاحب عمل وإشرافه مقابل أجر .

الطعن رقم ٧٧٥ لسنة ٤٥ مكتب فنى ٣٣ صفحة رقم ٧٠٧ بتاريخ ١٠-٠٦-١٩٨٢

تكييف عقد العمل : قضت محكمة النقض : إن تحديد المعهد المطعون ضده لوقت عمل الطاعن و المادة التي يقوم بتدريسها - الراهب - و عدد الحصص المخصصة له مع رفع تقدير عند المخالفة إلى الرئيس الروحي الأعلى لإتخاذ شئونه يتحقق به عنصر التبعية الذي يمثل في خضوع العامل لإشراف و توجيه صاحب العمل و يكفي فيه قيام صاحب العمل بإدارة العمل و تنظيمه بتعيين مكانه و تحديد أوقاته و تقسيم العمل بين العمال و مراقبتهم للتأكد من مراعاتهم للتعليمات و توقيع الجزاء على المخالفة منهم .

الطعن رقم ١٨٤٢ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣٥ صفحة رقم ١٦٠٩ بتاريخ ١١-٠٦-١٩٨٤

تكييف عقد العمل : قضت محكمة النقض : من المقرر أن علاقة العمل فيما بين العامل وصاحب العمل يحكمها العقد ولائحة نظام العمل والقانون والعرف الجارى

. وأن لائحة نظام العمل تتنظم الأحكام الخاصة بالأجور والمنح والمكافآت وسائر الملحقات الأخرى والعلاوات والترقيات ومواعيد العمل وفترات الراحة والأجازات وغيرها ، وأن هذه الأحكام ملزمة لصاحب العمل لما تنطوى عليه من توحيد نظام العمل فى المنشأة ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم . كما أنها ملزمة للعامل ، وتستمد قوتها الإلزامية قبله من الحق المقرر لصاحب العمل فى تنظيم منشأته والأشرف على العاملين بها .

الطعن رقم ٢٠٥٧ لسنة ٥٠ مكتب فنى ٣٧ صفحة رقم ٤١٠ بتاريخ ٠٧-٠٤-١٩٨٦

تكييف عقد العمل : قضت محكمة النقض : النص فى عقد النزاع على أن يقوم الطاعن بمهمة التدريب والإشراف الفنى والإدارى الكامل على الفريق الأول لكرة القدم فى المدة من ... حتى نظراً لما يتمتع به من الكفاءة فى التدريب والسمعة الطيبة على أن تكون له كافة الصلاحيات والاختصاصات فى اختيار الأجهزة الفنية والإدارية والطبية المعاونة له ، وقيد اللاعبين والاستغناء عنهم دون تدخل فى هذه الاختصاصات وتلك الصلاحيات من جانب أحد ، وخلو العقد من تقرير أى حق للنادى فى توجيه التدريب أو الإشراف الفنى أو الإدارى المعهود به إلى الطاعن أو فى الإشراف على طريقة قيامه بهذا العمل ، يدل على إنتفاء عنصر التبعية القانونية فى هذا العقد ، وأنه عقد مقاوله وليس عقد عمل ، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه على إعتبار أن العقد عقد عمل وأن من حق رب العمل تنظيم العمل فى منشأته ، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه .

الطعن رقم ٣٠٧٠ لسنة ٥٧ مكتب فنى ٤١ صفحة رقم ١٦٧ بتاريخ ١٦-٠١-١٩٩٠

محكمة النقض تطبيقات خاصة بواجبات العمال وأرباب العمل

يجب أن يؤدي العامل العمل الموكل إليه بنفسه وأن يبذل فيه من العناية ما يبذله الشخص المعتاد قضت محكمة النقض : أوضحت المادة ٦٨٥ من القانون المدني التزامات العامل الجوهرية ومنها ما أوجبه على العامل في فقرتها الأولى من (أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل فيه من العناية ما يبذله الشخص المعتاد) - فإذا كان الطاعن قد تمسك في دفاعه تبريرا لفصل المطعون عليه إخلال الأخير بالتزاماته بعدم بذله في العمل المتعاقد عليه العناية اللازمة مما سبب للطاعن خسارة ، وكان الحكم المطعون فيه لم يعرض لهذا الدفاع ولم يعن بالرد عليه ، وكان ما أورده بأسبابه من نفي جهل الطاعن بالعمل المتعاقد عليه أو التنويه بكفائته لا يدل بذاته على نفي ماتمسك به الطاعن من إخلال المطعون عليه بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل ولا يصلح ردا على هذا الدفاع الجوهرى الذى قد يتغير به وجه الرأى فى الدعوى ، فإن الحكم المطعون فيه يكون قد عاره قصور فى التسبب يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٣٩ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٤٩٤ بتاريخ ٢٥-٠٦-١٩٥٩

الالتزام بالطاعة : قضت محكمة النقض : أن العامل يلتزم بإطاعة جهة العمل فيما تصدره من أوامر إليه بصدد العمل القائم على تنفيذه فى حدود وظيفته طالما أنها لا تتضمن ما يخالف القانون و اللوائح و النظم المعمول بها .

الطعن رقم ٧٩٩ لسنة ٥٥ مكتب فنى ٣٨ صفحة رقم ٢٨٩ بتاريخ ٢٢-٠٢-١٩٨٧

إعطاء العامل شهادة بخلو طرفه

قضت محكمة النقض : إن إلزام رب العمل بإعطاء الأجير عند انقضاء عقد العمل شهادة بخلو طرفه تتضمن بيانات معينة مطابقة لحقيقة الواقع عن مدة خدمته و نوع العمل الذى كان يقوم به و مقدار أجره عليه - ذلك لا يعدو أن يكون مما يوجب حسن النية فى تنفيذ عقد العمل ، ولكي يتيسر للعامل سبيل الحصول على عمل يرتزق منه . و من ثم كان الحكم الابتدائى على صواب فى

الأخذ بقواعد العدالة لسد ما فى القانون من نقص فى هذا الخصوص عملاً بالمادة ٢٩ من لائحة ترتيب المحاكم. والحكم المطعون فيه إذ ألغاه استناداً إلى عدم وجود نص يكون قد خالف القانون و يتعين نقضه.

الطعن رقم ٢٠٣ لسنة ١٨ مكتب فنى ٠١ صفحة رقم ٥١٦ بتاريخ ١٨-٠٥-١٩٥٠

كما قضت محكمة النقض : جرى قضاء هذه المحكمة - إعمالاً للمادة ٢٩ من لائحة ترتيب المحاكم الوطنية قبل صدور القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٣ - على أن قواعد العدالة والعرف توجب إلزام رب العمل عند انقضاء عقد العمل ، اعطاءه شهادة بخلو طرف للعامل تتضمن بيانات معينه تطابق حقيقة الواقع عن مدة خدمته ونوع العمل الذي كان يقوم به ومقدار أجره عليه ، إذ لا يعدو أن يكون ذلك مما يوجب حسن النية فى تنفيذ عقد العمل .

الطعن رقم ١٦ لسنة ٢١ مكتب فنى ٠٥ صفحة رقم ٥٠٧ بتاريخ ١١-٠٢-١٩٥٤

الالتزام بإعطاء العامل أجره

قضت محكمة النقض : متى كان الحكم إذ قضى بإلزام رب العمل بأجرة العامل من تاريخ وقفه عن العمل حتى وفاته أقام قضاءه على أن رب العمل أبلغ النيابة العمومية ضد العامل بأنه بدد بعض أموال المنشأة التى يشتغل فيها وأن السلطة المختصة حققت هذه الشكوى وإنتهت إلى حفظها بقرار صار نهائياً بعدم الطعن فيه وأن التبليغ كان يعلم رب العمل وتدييره ، فان هذا الحكم يكون قد طبق المادة ٢٧ من قانون عقد العمل الفردي رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ تطبيقاً صحيحاً .

الطعن رقم ٥١ لسنة ٢١ مكتب فنى ٠٦ صفحة رقم ٥٩ بتاريخ ٢٨-١٠-١٩٥٤

قضت محكمة النقض : حددت المادة ١٥ من قانون العمل الفردي المعدلة بالقانون ٣٠٩ سنة ١٩٥٣ الأعمال الأصلية بالنسبة للشركات - بأنها الأعمال التى من أجلها أنشئت الشركة والمنصوص عليها فى عقد تأسيسها أو فى عقد امتيازها - ونصت فى فقرتها الأخيرة على أنه لا يعتبر من الأعمال التى ليست لها صفة الدوام والاستمرار . كالأعمال أو الطارئة الدورية حتى ولو كانت

مرتبطة بالعمل الأصلي أو مكملة له أو تتفق طبيعتها وطبيعة العمل الأصلي ، فإذا كان القرار المطعون فيه قد سلم بأن الأعمال التي يقوم بها العمال الشاكون لم ترد في عقد إمتياز الشركة أو لأئحة تأسيسها و لكنه برر قضاءه بأنها أعمال مرتبطة بالعمل الأصلي و مكملة له و تتفق طبيعتها مع طبيعته و وصفها بصفة الدوام و الاستمرار - و هو وصف قانوني خاطئ لتلك الأعمال - و هي أشغال النجارة و النحاس و البويات التي تعهد المقاول بالقيام بها بواسطة عماله بأجور محددة على أساس وحدة العمل و في أجل محدد - فهي أعمال لا تعدوا أن تكون طارئة أو دورية . مما يخضعها لرقابة محكمة النقض و إعطائها الوصف القانوني الصحيح مما يخرجها من الأعمال الأصلية التي نصت عليها المادة ١٥ معدلة من قانون العمل الفردي ، فإن القرار المطعون فيه بإعماله حكم هذه المادة و تقرير حق العمال الشاكين في المساواة بينهم و بين عمال الشركة في سائر الحقوق و المزايا ، و إلزام المقاول بذلك بالتضامن مع الشركة يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٢٦ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٦٠٥ بتاريخ ٢٩-١٠-١٩٥٩

التزام رب العمل بتوفير الرعاية الغذائية للملائمة

قضت محكمة النقض : صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ٥٢ في شأن عقد العمل الفردي ليحل محل القانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ ، و نص على إلغاء هذا القانون الأخير كما نصت المادة ٢٧ منه في فقرتها الثانية على أن " من يستخدم عمالاً في المناطق البعيدة التي تعين بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية أن يوفر لهم التغذية الملائمة بأسعار لا تزيد عن ثلث التكاليف بشرط ألا يجاوز ما يؤديه العامل عشرين مليماً عن الوجبة الواحدة " و لم يرد في القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ ما يفيد إلغاء الأمر العسكري رقم ٤٦٩ الصادر في ٢٨ فبراير سنة ١٩٤٤ " بإلزام أصحاب المحال الصناعية و التجارية التي تستخدم عادة خمسين مستخدماً أو عاملاً فأكثر في مصنع واحد و الحائزين لأراضى زراعية تزيد مساحتها على مائتى فدان أن يتخذوا الترتيبات اللازمة لتقديم وجبة الظهر في كل يوم من أيام العمل لمن يريد من هؤلاء المستخدمين و العمال على أن يتحمل المستخدم أو العامل نصف تكاليف الطعام الذي يقدم له بما لا يتجاوز خمسة عشر مليماً " .

الطعن رقم ٢٧٠ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٨٢٠ بتاريخ ١٧-١٢-١٩٥٩

حق العامل في صرف المكافأة

قضت محكمة النقض : إذا كانت هيئة التحكيم قد استخلصت من تراوح المكافأة التي صرفتها الشركة لعمالها نهاية كل عام خلال السنوات من ١٩٤٦ إلى ١٩٥١ بين أجر شهر واحد و أجر ثلاثة شهور أن صرف المكافأة لهم على أساس مرتب شهرين في نهاية كل عام لم يجر به العرف ، فإن تقريرها أن مكافأة نهاية العام بالقدر الذى يطلبه العمال ليست جزءا من الرتب يعد تقريرا سائغا لا مخالفة فيه للقانون ، و ليس فى هذا الذى انتهت إليه تعارض مع تقريرها حق العمال فى صرف أجر نصف شهر فى كل عيد لاستنادها فى هذا الخصوص إلى أن الشركة كانت تصرف مكافأة العيد باطراد و باستمرار و بمقدار ثابت منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٥١ هو أجر نصف شهر لكل عيد .

الطعن رقم ٢٨٦ لسنة ٢٢ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ١٦٧ بتاريخ ١١-٠٢-١٩٦٠

حق العامل في صرف المنحة

قضت محكمة النقض : متى توافرت عناصر العرف فى صرف المنحة أصبحت حقا مكتسبا للعمال و جزءا من الأجر يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم لا يمنع من ذلك تحقق الخسارة أو انخفاض الربح بعد استقرار هذا العرف فإذا كان يبين من القرار المطعون فيه أنه ثبت لهيئة التحكيم من دفاع الشركة الطاعنة أنها ظلت تصرف المنحة باستمرار طوال عشر سنوات إلى أن أوقفت صرفها فى السنة الأخيرة و أن الهيئة انتهت إلى أن العشر سنوات " مدة كافية لتكوين العقيدة عند العمال لإعتبار المنحة جزءا من الأجر " فإن القرار لا يكون قد أخطأ تطبيق القانون .

الطعن رقم ٥٨٧ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦١٤ بتاريخ ٠٨-١٢-١٩٦٠

حقوق العمل المستندة الي وجود عرف حاكم

قضت محكمة النقض : ليس فى نصوص المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل

الفردى ما يوجب على صاحب العمل وضع كادر ينظم المسائل المالية المتعلقة بترتيب الوظائف و إنشاء الدرجات و منح الترقيات و العلاوات الدورية لعماله - و إذ كان ذلك و كانت هيئة التحكيم - و على ما جرى به قضاء محكمة النقض - ملزمة أصلاً بتطبيق أحكام القوانين و اللوائح فيما يعرض عليها من منازعات بين أصحاب الأعمال و العمال و لها إلى جانب هذا الأصل رخصة أجازها لها القانون هي أن تستند إلى العرف و مبادئ العدالة في إجابة العمال إلى بعض مطالبهم التي لا تتركز إلى حقوق مقررة لهم في القانون و ذلك وفقاً للحالة الاقتصادية و الاجتماعية العامة في المنطقة ، و كانت النقابة الطاعنة لم تقدم ما يدل على قيام عرف خاص يقتضى إلزام صاحب العلم بوضع مثل هذا الكادر كما أنها لم تتسبب إلى مشروع الكادر الذى وضعته الشركة إخلاله بمراكز قائمة أو بحقوق مكتسبة لمستخدمي الشركة و عمالها ، فإن القرار المطعون فيه لا يكون مخالفاً للقانون فيما انتهى إليه من أنه ليس من اختصاص هيئة التحكيم إلزام الشركة بوضع كادر لعمالها على وجه معين .

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٢-١٢-١٩٦٠

كما قضت محكمة النقض : إذا كان القرار المطعون فيه قد رفض طلب منح علاوة إجتماعية للمتزوجين " لأن العرف لم يستقر على منح هذه العلاوة " و لأنه لا محل للمقارنة بين ما تجرى عليه هذه الشركة بالنسبة إلى الشركات الأخرى إذ لكل إمكانياتها و ظروفها الخاصة " فإن هذا الذى أورده القرار كاف لحمله .

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٢-١٢-١٩٦٠

قضت محكمة النقض : المنحة متى تقررت و استكملت عناصرها القانونية التزم صاحب العمل بأدائها كما هي و بغير إضافة علاوة غلاء المعيشة إليها و هي بذلك تختلف عن الأجر العادى أو الأجر الأساسي الذي تضاف إليه علاوة غلاء المعيشة طبقاً لما نصت عليه المادة الثانية من الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ من أنه " يتخذ أساساً لتحديد الأجر الأساسي الذى يتناوله الموظف أو المستخدم أو العامل وقت صدور هذا الأمر " و بما يستفاد منه أن علاوة غلاء المعيشة إنما تضاف

و تنسب إلى الأجر الأساسي وحده لا إلى ملحقاته .

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٢-١٢-١٩٦٠

الخدمات المجانية

قضت محكمة النقض : إنه وإن كانت مجانية المياه نوعاً من الأجر تختص به الشركة من يقيم من مستخدميها فى دائرة إلتزامها إلا أن إعتبارها كذلك لا يقتضى إلتزام الشركة بتعميم هذه المجانية إلى غيرهم ممن لا يقيمون داخل هذه الدائرة لأن من سلطة صاحب العمل أن يميز فى الأجور بين عماله لإعتبارات يراها فإذا كانت الشركة قد أبانت الظروف المبررة لقصر المجانية على طوائف من موظفيها و عمالها الذين يقيمون داخل منطقة إلتزامها دون غيرهم ممن يقيمون خارج هذه المنطقة ، فإن النعى على القرار المطعون فيه رفضه طلب تعميم مجانية صرف المياه لجميع مستخدمى الشركة لمخالفته لقواعد العرف و العدالة يكون غير سديد .

الطعن رقم ٢٩٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١١ صفحة رقم ٦٦١ بتاريخ ٢٢-١٢-١٩٦٠

قضت محكمة النقض : خولت المادة ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ - سواء فى نصها الأسمى أو بعد تعديلها بالقانون رقم ٣٠٩ سنة ١٩٥٣ - العمال الذين يستخدمهم من عهد صاحب العمل ببعض أعماله الأصلية الحق فى مطالبة هؤلاء الأخيرين بمساواتهم بصاحب العمل ، كما وضعت على صاحب العمل إلتزاماً بمسئوليته بالتضامن مع من عهد إليه القيام ببعض أعماله الأصلية قبل العمال الذين يستخدمهم هذا الأخير فى خصوص تلك المساواة و هذا النص لا يتسع لإلتزام صاحب العمل بتثبيت عمال المقاول لأن ذلك ينطوى على إنشاء علاقة عمل مباشرة بين عمال المقاول و صاحب العمل .

الطعن رقم ٥٧ لسنة ٢٨ مكتب فنى ١٣ صفحة رقم ٤٧١ بتاريخ ١٨-٠٤-١٩٦٢

استحقاق المرتب حتى أحر يوم انتهت فيه خدمة العامل

قضت محكمة النقض : قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين

بالقطاع العام - الذى تملك الطاعنة فى ظلها الصيدلية محل النزاع - بعد أن حدد فى المادة ٧٥ منه على سبيل الحصر للأسباب التى تنتهى بها خدمة العامل أتبع ذلك بالنص فى المادة ٨٠ على " أن يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته " مما مؤداه أن وقف عقد العامل بشركة من شركات القطاع العام بسبب إعتقاله لا يرتب حرمانه من أجره طوال فترة الإعتقال ما دام أن مناط الحرمان إنما هو إنتهاء الأسباب التى أوردتها على سبيل الحصر المادة ٧٥ من القرار الجمهورى أنف الذكر . متى كان ذلك و كان الثابت فى الدعوى أن المطعون ضده قد إعتقل يوم ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٦٥ فإن هذا الإعتقال الذى يعد قوة قاهرة لا يرتب إنفساخ عقده بقوة القانون بل يؤدى إلى وقف هذا العقد مع إبقاء التزام الطاعنة بأجره عن فترة إعتقاله موضوع التداعى الراهن سواء فى ذلك المدة السابقة على القرار الجمهورى ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ و تلك اللاحقة عليه .

الطعن رقم ٣٣٩ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٦١٢ بتاريخ ٠٦-٠٣-١٩٧٧

السكن المجانى : قضت محكمة النقض : السكن المجانى لا يعتبر ميزة عينية تلحق بالأجر و تأخذ حكمه إلا إذا كان رب العمل ملزماً بأن يوفره للعامل فى مقابل عمله . و إذ كان الحكم المطعون فيه قد إنتهى فى إستدلال سائغ إلى أن الشركة المطعون ضدها لم تلتزم بتهيئة ذلك السكن للطاعن " كاتب بوابة " كجزء من أجره و أن طبيعة عمله لا تفرض حصوله عليه ، ورتب على ذلك أنه لا يعد من قبيل الأجر العيني فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً .

الطعن رقم ٥٨ لسنة ٤٢ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٩٦٧ بتاريخ ١٦-٠٤-١٩٧٧

متي يستحق العامل كامل الأجر ومتي يستحق نصف الأجر فقط... ٩

ليبيان مدي استحقاق العامل أجرة أو جزء منه فرقت المادة ٤١ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م بين حالتين :

الحالة الأولى : إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد للعمل ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلي صاحب العمل ، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً .

الحالة الثانية : إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره .

متي يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل - ليس كعقوبة لأن المشرع الغي الوقف كعقوبة - وإنما لاعتبارات تتعلق بصالح العمل كما سيأتي:

الحالة الأولى : لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك أو طلب من اللجنة المشار إليها في المادة ٧١ فصله من الخدمة .

الحالة الثانية : إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأدب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً .

عرض أمر وقف العامل عن العمل علي اللجنة المختصة

إذا أوقف العامل عن العمل يعرض أمر الوقف عن العمل علي اللجنة ذات التشكيل القضائي المشار إليها في المادة ٧١ من قانون العمل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف ، وعلي اللجنة أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض والأمر لا يخرج عن حالتين :

الحالة الأولى :

إذا وافقت علي الوقف علي قرار الوقف يصرف للعامل نصف أجره

الحالة الثانية :

أما في حالة عدم الموافقة علي الوقف يصرف اجر العامل كاملا من تاريخ وقفه .

مشكلة هامة جدا . . .

إذا لم يقدم العامل للمحاكمة الجنائية - كأن تصدر النيابة العامة قرارا بحفظ الأوراق أو التقرير
بالا وجه لإقامة الدعوى الجنائية - أو قدم العامل للمحاكمة وقضي ببراءته وجب إعادته للعمل
مع تسوية مستحقاته كاملة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلا تعسفياً ، وإذا ثبت ان اتهام العامل كان
بتدبير صاحب العمل أو من يمثله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف .

ما هي الوسيلة القانونية لإثبات تقاضي العامل لأجرة...؟

الأصل أن ذمة صاحب العمل تكون مشغولة بدين أجرة العامل ولا تبرا ذمته - أي لا يجوز لصاحب العمل إثبات أدائه لأجر العامل - إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور .

ويجب أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

لذا قرر نص المادة ٤٥ من قانون العمل انه لا تبرا ذمة صاحب العمل من الأجر إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجور ، علي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

قضت محكمة النقض في إثبات عقد العمل وإثبات بنوده وشروطه :.... ، وجوب إثبات عقد العمل بالكتابة وعلى أنه إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات وكان الطاعن قد أقام دعواه بالمطالبة بحقوقه العمالية دون أن يكون فى حوزته عقد بعمله لدى مورث المطعون ضدهم مما مقتضاه أنه يجوز له وفقاً للمادة المشار إليها إثبات تلك الحقوق بطرق الإثبات كافة ، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض دعوى الطاعن استنادا إلى أنه لا يحق له أن يركن فى الإثبات إلى البيئة لينفى ما جاء بمستندات المطعون ضدهم من أنه كان يعمل مقاولاً رغم عدم وجود عقد عمل مكتوب و إحتجب بما وقع فيه من خطأ عن تقدير مدى صحة الدلالة المستمدة من أقوال من سمع من شهود أمام محكمة أول درجة فى إثبات أو نفي قيام علاقة العمل فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٤٤٦ لسنة ٣٨ مكتب فنى ٢٥ صفحة رقم ١٢٢٨ بتاريخ ١٦-١١-١٩٧٤

تمسك العامل بعدم استلام أجرة

الأصل كما نعلم أنه وفقاً لقواعد الإثبات المدنية - للمدين - أن يثبت قيامه بالوفاء أي السداد بغير الدليل الكتابي - شهادة الشهود - إذا كانت قيمة الدين لا تجاوز خمسمائة جنية ، أما إذا زاد

الدين عن هذا النصاب فيجب عليه في سبيل إثباته للسداد أن يثبت بدليل كتابي ، ولذا تعد المادة ٤٥ من قانون العمل خروجاً علي الأصل العام ، فوفقاً لنص المادة تعتبر ذمة صاحب العمل تكون مشغولة بدين أجره العامل ولا تبرأ ذمته - أي لا يجوز لصاحب العمل إثبات أداة لأجر العامل - إلا إذا وقع العامل بما يفيد استلام الأجر في السجل المعد لذلك أو في كشوف الأجر وعلي أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر .

ما هي الجهة المختصة بطلب تسوية النزاع بين العامل ورب العمل...؟

طبقاً لقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣م فإن المقصود بالجهات الإدارية التي يعرض عليها النزاع الفردي بين العامل ورب العمل مديريات القوى العاملة والهجرة ، وطبقاً لهذا القرار الوزاري فإن لمديريات القوى العاملة بالمحافظات - تيسيراً علي العامل ورب العمل - أن تفوض مكاتب القوى العاملة المنتشرة في ربوع المحافظات في ممارسة ذات الاختصاص

ما هي الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها علي العامل...؟

- ١- جزاء الإنذار .
- ٢- جزاء الخصم من الأجر .
- ٣- جزاء تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .
- ٤- جزاء الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها .
- ٥- جزاء تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد علي سنة .
- ٦- جزاء خفض الأجر بمقدار علاوة علي الأكثر .
- ٧- جزاء خفض إلي وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه .
- ٨- جزاء الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون .

ما هي الإجراءات الواجبة الاتباع في عرض النزاع الفردي بين العامل وصاحب

العمل علي مكتب القوى العاملة...؟

أولاً : يقدم طلب التسوية - من العامل أو من رب العمل حسب الأحوال - خلال سبعة أيام تحسب من تاريخ نشوء النزاع .

ثانياً : تقوم الجهة الإدارية - مكتب القوى العاملة المختص مكانياً - بمحاولة تسوية النزاع بين العامل ورب العمل خلال عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب ، ويراعي أن الطلبات المقدمة تدون بسجل خاص ويعطي لكل منها رقم وتاريخ .

ثالثاً : إذا انته النزاع ودياً فإن مكتب القوى العاملة يحزر بذلك محضر بأقوال كل من العامل ورب العمل ويحفظ الأمر ، وبذلك تنتهي التسوية ودياً .

رابعاً : إذا لم تنتهي التسوية - أمام مكتب القوى العاملة ودياً - يحزر محضر بذلك أيضاً تمهيداً لقيام أحد طرفي النزاع الفردي - العامل - رب العمل - بعرض الأمر عالي اللجنة القضائية ذات الاختصاص القضائي وهي ما تعرف باللجنة الخماسية .

خامساً : إذا لم تتم التسوية الودية خلال مدة عشرة أيام - تحسب من تاريخ تقديم الطلب الي مكتب القوى العملة - يكون لكل من العامل ورب العمل - حسب الأحوال - الحق في اللجوء إلى اللجنة الخماسية أو اللجنة ذات التشكيل القضائي كما يسميها القانون .

ويراعي للأهمية : يسقط حق كل من العامل ورب العمل في عرض النزاع علي اللجنة الخماسية إذا لم يعرض النزاع خلال مدة ٤٥ يوماً من تاريخ النزاع .

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة القوى العاملة والهجرة

مكتب الوزير

قرار رقم ١١٦ لسنة ٢٠٠٣م

بتحديد الجهات الإدارية المختصة

وزير القوي العاملة والهجرة

بعد الاطلاع علي الدستور ؛

وعلي المادة رقم (١٠) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ؛

قرر

(المادة الأولى)

تحدد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ علي الوجه التالي ؛

الجهة الإدارية المختصة المشار إليها في المواد (١٢ ، ١٤ ، ١٥ ، ٢٩ ، ٥٨ ، ٧٠ ، ٧٨ ، ٨٥ ، ١٠٢ ، ١٤٠ ، ١٥١ ، ٢٢٥) هي مديريات القوي العاملة والهجرة .

الجهة الإدارية المشار إليها في المواد (١٥١ ، ١٥٦ ، ١٥٧ ، ١٥٨ ، ١٥٩ ، ١٦٠ ، ١٧٠ ، ١٧٣ ، ١٧٨ ، ١٧٩ ، ١٨٠ ، ١٨١ ، ١٨٩) هي الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوي العاملة والهجرة .

(المادة الثانية)

لمديريات القوي العاملة والهجرة بالمحافظات أن تحدد لوحداتها الإدارية القيام بالاختصاصات المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة الأولى .

(المادة الثالثة)

يلغي كل نص سابق يتعرض مع أحكام هذا القرار .

(المادة الرابعة)

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

تحريرا في ٢٠٠٣/٦/٣٠ م

وزير القوي العاملة والهجرة

أحمد العماوي

ما هي أسباب فصل العامل و الآثار التي تترتب عليه ...؟

المختص بتوقيع جزاء الفصل من العمل ٠٠

طبقا لنص المادة ٦٨ من قانون العمل يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للجنة ذات التشكيل القضائي المحددة بالمادة ٧١ من هذا قانون العمل الجديد ضمانا لعدم استغلال هذه السلطة ، في حين يكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .

ما هي المحظورات التي قررها قانون العمل بشأن أجر العامل ...؟

أولا : لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من مجال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات .

ثانيا : لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (١٠٪) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسري ذلك الحكم علي الأجر المدفوعة مقدماً .

ما هو الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل من الخدمة...؟

لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم - طبقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل - الحالات الآتية :

الحالة الأولى :- إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة او قدم مستندات

الحالة الثانية :- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلا أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه

الحالة الثالثة :- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال

والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك .

الحالة الرابعة :- إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو اكثر من عشرة أيام متتالية ، علي أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب خوصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى ، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية

الحالة الخامسة :- إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلي إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .

الحالة السادسة :- إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه .

الحالة السابعة :- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .

الحالة الثامنة :- إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

الحالة التاسعة :- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من ١٩٢ إلى ١٩٤ من الكتاب الرابع من هذا القانون وهي :

الضابط الأول ٠٠ للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون ، وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون ، يجب علي اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للاضطراب بعشرة أيام علي الأقل وذلك بكتاب مسجل يعلم الوصول ، فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية ، وعلي الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه ، وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب ، والمدة الزمنية المحددة له.

الضابط الثاني ٠٠ يحظر علي العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها ، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

الضابط الثالث ٠٠ يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين .

كيفية سداد أجر العامل ٠٠٠ زمان ومكان أداء الأجر للعامل

تؤدي الأجر وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه وفق القواعد التالية :

أولاً : العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل في الشهر بما يعني إمكان أن يتقاضى العمال أجورهم مقسمة علي أكثر من دفعة في الشهر الواحد .

ثانياً : إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد علي أسبوعين وجب ان يحصل العامل كل أسبوع علي دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وان يؤدي له باقي الأجر خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به .

ثالثاً : في غير ما ذكر في البندين السابقين تؤدي للعمال أجورهم مرة كل أسبوع علي الأكثر ما لم يتفق علي غير ذلك .

رابعاً : إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة علي صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات. كيف يحسب متوسط الأجر اليومي :

يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية علي أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي استغلها أن قلت عن ذلك مقسوماً علي عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة .

كيف يحدد أجر العامل ؟ ٠٠٠

وفقاً لصريح نص المادة ٢٦ من قانون العمل الجديد فإن الأجر يحدد وفقاً للآتي :

الأساس الأول : يحدد الأجر طبقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة.

الأساس الثاني : إذا لم يحدد الأجر في عقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو في لائحة المنشأة استحق العامل اجر المثل.

الأساس الثالث : إذا لم يحدد الأجر طبقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ولم يكن هناك أجر مثل قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل.

الأساس الرابع : إذا لم يحدد الأجر طبقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ولم يكن هناك أجر مثل ولم يوجد عرف للمهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل حدد الأجر طبقاً لقواعد العدالة وتتولى اللجنة المنصوص عليها في المادة ٧١ من قانون العمل هذا التقدير الأجر.

قضت محكمة النقض في بيان أسس حساب الأجر المستحق للعامل : الأجر إنما يحدد باتفاق الطرفين ولا يجوز تعديله إلا باتفاقهما متى كان لا ينزل عن الحدود المقررة قانوناً ، ومن ثم فإن مجرد نقل العامل من نظام الأجر اليومي أو الأسبوعي إلى نظام الأجر الشهري وإن كان يرتب للعامل بعض المزايا التي نص عليها قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إلا أنه ليس من شأنه وحده أن يزيد أو ينقص من أجر العامل ، ولا وجه للاستدلال في هذا الخصوص بما نصت عليه المادة العاشرة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، الواردة في الفصل الخاص بالأحكام العامة من أن " تعتبر السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً و الشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك " إذ المقصود منها هو كيفية حساب كل من الشهر و السنة و تحديد عدد أيام كل من هاتين الوحدتين الزمئيتين ، بحيث إذا حدث خلاف بين العامل و رب العمل في هذا الصدد وجب الرجوع إلى هذه المادة لحسم الخلاف ، ولا علاقة لها بالأجر الذي يحدد جزافاً باتفاق الطرفين عن كل وحده زمنيه . إذ كان ذلك و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر ، وجرى في قضائه على أنه " لما كان نقل العامل من الأجر اليومي إلى سلك الشهرية يحمل في طياته ميزه الانتفاع بأيام