

تشغيل الأطفال النصوص القانونية

مادة ٩٨

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

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص

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 اثني عشرة سنة.

مادة ١٠٠

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

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 .

مادة ١٠٢

علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

(أ) أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي علي 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.

مادة ١٠٣

لا تسري أحكام هذا الفصل علي الأطفال الذين يعملون في أعمال الزراعة البحتة.

تشغيل الأطفال الشروح والتعليقات والتطبيقات

تعريف قانون العمل الجديد للطفل

عرفت المادة ٩٨ من قانون العمل الجديد الطفل بنصها ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م " يعتبر طفلاً كل من بلغ الرابعة عشر سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثماني عشرة سنة كاملة .

التزام صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً دون السادسة عشر : يلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون السادسة عشرة بمنحة بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص

حظر تشغيل الأطفال بسبب السن : 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 .

ساعات العمل التي يجوز قانوناً تشغيلها للأطفال : 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 .

التزامات صاحب العمل الذي يستخدم طفلاً أو أكثر : علي صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر :

الالتزام الأول :

أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي علي الأحكام التي يتضمنها هذا الفصل .

الالتزام الثاني :

أن يحزر كشفاً موضعاً به ساعات العمل وفترات الراحة معتمداً من الجهة الإدارية المختصة .

الالتزام الثالث :

أن يبلغ الجهة الإدارية المختصة بأسماء الأطفال العاملين لديه والأعمال المكلفين بها وأسماء الأشخاص المنوط بهم مراقبة أعمالهم.

محكمة النقض تشغيل الأطفال : إذ 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 فى أمكنة العمل ، ووزير الشؤون الإجتماعية والعمل أن يمنع تشغيل الأحداث إذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة فى بعض الصناعات التي تحدد بقرار منه ، وله كذلك أن يمنع تشغيلهم فى بعض الصناعات الأخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة " وكانت عبارة النص فى 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 الإجتماعية والعمل تقرير حالات الحظر بالنسبة للأحداث الذين تقل سنهم عن خمس عشرة أو سبع عشرة سنة فى صناعات معينة وكانت المذكرة الإيضاحية قد إقتضرت فى شأن تلك المادة على بيان قصد الشارع من الحظر المطلق الوارد فى الفقرة الأولى وتعلقه بمصلحة

عامة تستهدف حصول الأحداث حتى سن الثانية عشرة على قسط معين من التعليم .

مما مؤداه النظر إلى حالات الحظر التي تتقرر بالاستناد لحكم الفقرتين الثانية والثالثة فى نطاق المصالح التي ترمى إلى تحقيقها ، لما كان ذلك و كان القرار الوزاري رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٩ الصادر استناداً إلى الفقرة الثالثة من المادة ١٢٤ سألقة الذكر قد حظر تشغيل الأحداث الذين تقل سنهم عن سبع عشرة سنة كاملة فى صناعات معينة من بينها اللحام بالأكسوجين والإسيتلين والكهرباء الواردة فى البند ٦٠ من المادة الأولى منه ، و كان 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 و من ثم فهو 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 " تسرى أحكام هذا القانون على جميع العاملين وكذا المتدرجين منهم فيما عدا الفئات الآتية ... " وجاءت عبارة النص في صيغة عامة مطلقة لينصرف حكمها إلى كافة العاملين - غير المستثناة فئاتهم - ما دامت 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 .

الطعن رقم ٧٨٠ لسنة ٥٠ مكتب فنى ٣٢ صفحة رقم ١١٨٣ بتاريخ ١٩-٠٤-١٩٨١

تشديد الجزاء التأديبيء شروطه و أحواله

يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها ، متي وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق .

ما هي الأحوال التي أجاز فيها القانون لصاحب العمل وقف العامل عن العمل - مدة الوقف و أثر الوقف علي المستحقات المالية للعامل وخاصة الحق في الأجر...؟

بلوغ العامل سن الإحالة للمعاش

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 إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته ، وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

قضت محكمةنا العليا : النص في لائحة الشركة على تحديد سن الستين لتقاعد مستخدميها وعمالها إنما هو - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - تصرف من صاحب العمل بماله من السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه ، و سلطته في ذلك تقديرية لا معقب عليها ، و ليس 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 للتحدى بنص المادة ٨١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ إذ أن ما ورد بها من النص على إنهاء عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً إستوجب إنقطاعه عن العمل مدة معينة ليس إلا سرداً لبعض صور إنهاء العقد غير محدد المدة حيث يكون إنهاء العقد عرضياً لا إنتهاء عادياً . و إذ إلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه لا يكون قد حالف القانون أو أخطأ في تطبيقه .

الطعن رقم ٣٤٤ لسنة ٣٤ مكتب فنى ٢٠ صفحة رقم ٤٨١ بتاريخ ٢٦-٠٣-١٩٦٩

كما قضت محكمةنا العليا : تقتضى المادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ تقتضى بأن خدمة العامل تنتهى ببلوغه سن الستين و تنص المادة ٧٦ منه على أنه " لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه و يكون ذلك من الوزير المختص لمدة أقصاها سنتان و بقرار من رئيس الوزراء فيما تجاوز هذه المدة مما يدل على أن مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين مرهون بحاجة العمل إليه و هى مسألة تقديرية تخضع لسلطة رب العمل فى

تنظيم منشأته بحيث إذا إقتضى هذا التنظيم إنهاء عقود بعض عماله بعد سن الستين كان لهذا الإجراء ما يبرره . وإنقضى عنه وصف التعسف . وإذ كان الثابت أن الطاعن إلتحق بالعمل لدى الشركة المطعون عليها فى ١/٤/٦١ بعد تجاوزه سن الستين و صدور قرار الشركة بالإستغناء عن خدماته فى ٢٢/٨/٦٦ لعدم الحاجة إليه فإن قرار الفصل لا يكون مشوباً بالتعسف بل أصدرته الشركة بمقتضى الحق المخول لها فى المادتين ٧٦، ٧٥ من القرار الجمهورى المذكور ، و ليس يلزم قانون لإستعمال هذا الحق أن يكون الطاعن غير لائق طبيياً وقت صدور قرار الفصل .

الطعن رقم ٤٦٥ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٤٢٨ بتاريخ ٢٧-٠٦-١٩٧٦

كما قضت محكمة النقض : ما رأت الدار المطعون ضدها تقريره فى اللائحة التى أصدرتها فى عام ١٩٦٣ من تحديد سن الستين لتقاعد موظفيها إنما هو - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تصرف صادر من صاحب العمل بماله من سلطة مطلقة فى إدارة منشأته و تنظيم العمل فيها على الوجه الذى يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه و لما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن إحالة الطاعن إلى التقاعد ببلوغه سن الستين تمت فى ظل أحكام اللائحة المشار إليها و ما نصت عليه من أحكام تنظيمية سارية المفعول منذ تقريرها و أنه لا اعتداد بما كان معمولاً به من قبل فى خصوص تحديد سن أخرى لإحالة موظفي الدار إلى التقاعد إذ ليس من شأن ذلك أن يرتب حقاً مكتسباً للطاعن ، و أن إنهاء خدمته كان مبرراً ببلوغه سن الإحالة إلى المعاش طبقاً لتلك اللائحة فإن الحكم المطعون فيه لا يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٧٥ لسنة ٣٩ مكتب فنى ٢٦ صفحة رقم ٢٤٤ بتاريخ ٢٥-٠١-١٩٧٥

مكافأة العامل حال بلوغ سن المعاش

يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، و أجر 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 فى قانون التأمين الاجتماعى ، وتستحق المكافأة المنصوص عليها فى الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة

السابقة علي سن الثامنة عشرة وذلك للمترج وللعامل عند بلوغ هذه السن ، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه .

انقضاء علاقة العمل النصوص القانونية

مادة ١٠٤

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته.

فإذا أبرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات - وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر وتسري أحكام الفقرة السابقة علي حالات إنهاء العامل بعد انقضاء المدة المذكورة.

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 علي عقود عمل الأجانب.

مادة ١٠٦

إذا انتهى عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى .

فإذا زادت مدة العقد الأصلية والمجددة علي خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقاً لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون

مادة ١٠٧

إذا أبرم العقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل.

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.

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 لها علي خمس سنوات ، لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز هذه الأعمال.

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 إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

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 علي عشر سنوات.

مادة ١١٢

لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ.

ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه ، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار .

وإذا حصل العامل علي إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة.

مادة ١١٤

يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة.

مادة ١١٥

لا يجوز الاتفاق علي الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته ولكن يجوز الاتفاق علي زيادة هذه المدة.

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 العمل .

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

مادة ١١٧

لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار . مع احتساب مدة الخدمة للعامل مستمرة إلي حين انتهاء تلك المدة . مع ما يترتب علي ذلك من آثار وبخاصة

استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

مادة ١١٨

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

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

أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه للعمل.

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.

مادة ١٢٠

لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء للأسباب الآتية :

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

(ب) انتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .

(ج) ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال.

(د) تقديم شكوي أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

(هـ) توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

(و) استخدام العامل لحقه في الأجازات.

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 علي العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله ، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

مادة ١٢٢

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف ، التزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء .

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلي 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.

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 توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدني قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر

العامل كاملاً عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي.
ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها.

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 علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

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 إلي ما بعد بلوغه هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته.
وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

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 علي سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذه السن، وتحسب هذه المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه.

مادة ١٢٧

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد أجازاته السنوية المستحقة له .
وعلي 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 علي 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 علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وعلي 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.

مادة ١٢٩

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم علي 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.

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء علي 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 علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.

ويجوز بناء علي 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 .

انقضاء عقد العمل لاعتداء علي العامل أو أحد ذويه كسبب لإنهاء علاقة العمل

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 علي العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع.

وقد قضي : مؤدى نصوص المواد ٨٨ فقرة ب من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، و ٣٤ و ٣٥ من القانون المدني مجتمعة ، أن أفراد أسرة صاحب العمل الذين استثناهم المشرع من تطبيق أحكام الفصل الثاني من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ هم ذوو قرياه بصفة عامة الذين يجمعهم معه أصل مشترك ، سواء كانت قرابتهم مباشرة ، وهي الصلة ما بين الأصول و الفروع ، أو قرابة حواشي ، وهي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر ، متى كان يعولهم فعلاً . و القول بغير ذلك ، وقصر أفراد أسرة صاحب العمل الذين استثناهم المشرع من تطبيق أحكام الفصل الثاني من قانون العمل على ذوى قرياه المباشرين ، وهم أصوله وفروعه ، تخصيص لنص المادة ٨٨ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بغير مخصص .

(الطعن رقم ٣٧٣ لسنة ٣٥ ق جلسة ٢١/٤/١٩٧١)

انقضاء عقد العمل بسبب مرض العامل

يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفد العامل أجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي ، بالإضافة إلي متجمد أجازاته السنوية المستحقة له ، وعلي 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 علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل

قضت محكمة النقض : النص في الفقرة الأولى من المادة ٨١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن ينتهي عقد العمل بمرض العامل مرضاً إستوجب إنقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً أو مددا متفرقة تزيد في جملتها عن مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالتعويض عن إصابات العمل يدل على أن عبارة ،، خلال سنة واحدة ،، تقتصر على المدد المتفرقة ولا تتعداها إلى المادة المتصلة فينتهي عقد العمل إذا إنقطع العامل عن العمل بسبب مرضه مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً ولو إنتهت سنة وبدأت أخرى خلالها .

الطعن رقم ٣٩٥ لسنة ٣٢ مكتب فني ١٩ صفحة رقم ١٣٥١ بتاريخ ١٣-١١-١٩٦٨

قضت محكمة النقض : حق صاحب العمل في فسخ العقد طبقاً للمادة ٧٦/٥ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مقيد بأن يكون غياب العامل بغير سبب مشروع ، و ينبني على ذلك أنه متى كان العامل قد تغيب بسبب مشروع وهو المرض ، إنتفى مبرر الفسخ .

الطعن رقم ٧٢ لسنة ٣٢ مكتب فني ١٧ صفحة رقم ١٠٠٤ بتاريخ ٠٤-٠٥-١٩٦٦

انقضاء عقد العمل بسبب جنائي

إنهاء صاحب العمل لعلاقة العمل بسبب إذا حكم علي العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .

لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم علي العامل نهائياً :

١- بعقوبة جنائية

٢- بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة.

قضت محكمة النقض : مؤدى نصوص المواد ٦٧/١ و ٢ و ٧٢/١ و ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن المشرع بما نص عليه في الفقرة الثانية من المادة ٦٧ من أنه " إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجبت إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فضلاً تعسفياً " إنما أنشأ للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة ، ورأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضى ببراءته ، مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف في صاحب العمل إذا هو رفض إعادته إلى عمله ، وذلك حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر أو على الغالب . وهذا المركز الخاص لا يتعارض مع الحق المقرر في المادة ٧٢ من نفس القانون لكل صاحب عمل في إنهاء عقد العامل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشرع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر لأنه يدعى خلاف الثابت حكماً .

الطعن رقم ١٥ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٣ صفحة رقم ١٥٠٧ بتاريخ ٣٠-١٢-١٩٧٢

قضت محكمة النقض : تنص المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ على أن ،، تنتهى خدمه العامل بأحد الأسباب الآتية : ٠٠١-

٢-٠٠-٣- الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبي أو بقرار رئيس الجمهورية . ٤-٠٠-٥-٠٠-٠٠-
٦- الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة و يكون
الفصل جوازيًا لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ، ، . و مفاد هذا النص
أن حالة إنهاء الخدمة التى قررها المشرع فى البند السادس من المادة ٧٥ المشار إليها ليست
جزاء تأديبي بالفصل إذا فرد لها الشارع بنداً مستقلاً بذاته عن البند الثالث من هذه المادة
الذى أفصح فيه عن جزاء الفصل التأديبي وأن البند السادس من المادة ٧٥ صريح فى أن إنهاء
خدمة العامل المحكوم عليه بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف
تنفيذ العقوبة جوازي يختص بإصداره رئيس مجلس إدارة الشركة التى يعمل بها العامل فينحسر
إختصاص المحكمة التأديبية عن ذلك الإنهاء . و إذ كان ذلك و كان الحكم الابتدائى الذى إتخذه
الحكم المطعون فيه قواماً لقضائه إنما قضى بأنه و قد حكم على الطاعن نهائياً بالحبس مع
الشفغل لمدة أسبوعين مع وقف تنفيذ هذه العقوبة وقتاً غير شامل لجميع الآثار الجنائية المترتبة
على الحكم عن جريمة إعطاء شيك بسوء نية لا يقابلة رصيد قائم قابل للسحب الواردة فى الباب
العاشر من قانون العقوبات الخاص بالنصب و خيانة الأمانة و المخلة بالشرف و الأمانة فيكون
متفقاً و القانون قرار إنهاء خدمته الصادر من رئيس مجلس إدارة الشركة المطعون ضدها استنادا
إلى المادة ٦/٧٥ من القرار الجمهوري ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ التى منحته فى هذه الحالة سلطة ذلك
الإنهاء المختلف عن جزاء الفصل بالمادة ٦٠ من القرار الجمهوري المذكور ، و لما كان ذلك فإن
الحكم المطعون فيه يكون قد إتزم صحيح القانون .

الطعن رقم ١٧٦ لسنة ٤٤ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ١٣٧٢ بتاريخ ٠٥-٠٦-١٩٧٧

انقضاء عقد العمل المرأة العاملة بسبب خاص

للعاملة أن تنهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون أن يؤثر ذلك علي الحقوق المقررة لها وفقاً لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التأمين الاجتماعي ، وعلي 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.

شهادة الخبرة ورد ما سلمة العامل من مستندات

يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء علي 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 علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته ، ويجوز بناء علي 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 .

انشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في داخل مصر وخارجها برئاسة وزير القوي العاملة

تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في داخل مصر وخارجها برئاسة وزير القوي العاملة والهجرة - المادة ١٠ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ، وتضم اللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوي العاملة في داخل مصر وخارجها ممثلين للوزارات المعنية ، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم .

انتهاء عقد العمل بوفاء العامل أو عجزه عن العمل

ينتهي عقد العمل بوفاء العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة . ولا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته.

و

قضت محكمة النقض : و 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 علي وجه مرض ، ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

قضت محكمة النقض :.... " ينتهي عقد العمل بوفاء العامل أو بعجزه عن تأدية عمله ... و ذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " و كان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض و لو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير ، و لا يشترط أن يكون العامل عاجزاً كاملاً بل يكفي أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه ، و إذ كان الحكم المطعون عليه ، و إذ كان الحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف نهاراً 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 تعسيفياً يستوجب استحقاقه الحقوق العمالية المطالب بها دون أن يعرض الحكم لما أيدته الطاعنة من دفاع بأن المطعون ضده الأول لم يعد صالحاً للوظيفة التي عين فيها و تضمنها عقد العمل ب سبب عجزه عن تأدية وظيفته ، و أنه هو الذي أمتنع عن تنفيذ هذا العقد مخالفاً بشروطه ، و هو دفاع جوهرى لو صح لتغير به وجه الرأي في الدعوى فإنه يكون قد عابه القصور في التسبيب .

الطعن رقم ٣٤٠ لسنة ٤٨ مكتب فنى ٢٩ صفحة رقم ١٨٨٣ بتاريخ ١٠-١٢-١٩٧٨

قضت محكمة النقض :..... ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأديته عمله وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " و كان 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 كاملاً بل يكفى أن يكون غير قادراً على أداء ذات العمل المتفق عليه ، ولا يلتزم رب العمل بإسناد عمل آخر إليه ، لما كان ذلك ، و كان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف إلى المطعون ضده غير العمل المتفق عليه ، تنفيذاً لتوصية الأطباء يعتبر خطأً تلتزم الطاعنة بالتعويض عما يكون قد نتج عنه من ضرر ، فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٨١٢ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣١ صفحة رقم ٩٩٦ بتاريخ ٣٠-٠٣-١٩٨٠

قضت محكمة النقض : تنص الفقرة الأولى من المادة ٨١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ سنة ١٩٥٩ على أن " ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأديته عمله وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " و كان 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 كاملاً بل يكفى أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه ، و إذ كان الحكم المطعون عليه ، و إذ كان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف نهاراً 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 تعسيفياً يستوجب استحقاقه الحقوق العمالية المطالب بها دون أن يعرض الحكم لما أيدته الطاعنة من دفاع بأن المطعون ضده الأول لم يعد صالحاً للوظيفة التى عين فيها و تضمنها عقد العمل ب سبب عجزه عن تأديته وظيفته ، و أنه هو الذي أمتنع عن تنفيذ هذا العقد مخرلاً بشروطه ، و هو دفاع جوهرى لو صح لتغير به وجه الرأي فى الدعوى فإنه يكون قد عابه القصور فى التسبيب .

الطعن رقم ٣٤٠ لسنة ٤٨ مكتب فنى ٢٩ صفحة رقم ١٨٨٣ بتاريخ ١٠-١٢-١٩٧٨

قضت محكمة النقض : ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأديته 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 يكفى أن يكون غير قادراً على أداء ذات العمل المتفق عليه ، ولا يلتزم رب العمل بإسناد عمل آخر إليه ، لما كان ذلك ، وكان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف إلى المطعون ضده غير العمل المتفق عليه ، تنفيذاً لتوصية الأطباء يعتبر خطأً تلتزم الطاعنة بالتعويض عما يكون قد نتج عنه من ضرر ، فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٨٧٦ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣١ صفحة رقم ٩٩٦ بتاريخ ٣٠-٠٣-١٩٨٠

الحقوق التي قررهما قانون العمل حال الوفاة

إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بعد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعي ، ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها

انتهاء عقد العمل الخاص بإنجاز عمل محدد وتجديده تلقائياً

إذا أبرم العقد العمل لإنجاز عمل معين انتهى العقد بإنجاز هذا العمل فإذا استغرق هذا الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد المبرم قبل تمام إنجاز العمل ، إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، اعتبر ذلك تجديداً منهما للعقد لمدة غير محددة .

قضت محكمة النقض : إذا كان الثابت أن علاقة الطاعن بالشركة المطعون ضدها هي علاقة عمل محددة المدة وكان الشارع إذ نص في المادة ٦/١ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية على أن يكون للمؤمن عليه الحق في الإستمرار في العمل بعد سن الستين متى كان قادراً على أدائه إذا كان من شأن استكمال مدد الاشتراك الموجبة للاستحقاق في المعاش ، قد دل بذلك على أن مجال تطبيق هذه المادة مقصور على العامل بعقد غير محدد المدة ولا يتعداه إلى العامل بعقد محدد المدة لأن هذا العقد ينتهي في أجل معين ولا يرتبط بسن التقاعد .

الطعن رقم ١٩ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٦٣ بتاريخ ١٠-٠١-١٩٧٦

النصوص القانونية فى تنظيم عمل الأجنب

مادة ٢٧

يخضع استخدام الأجنب فى جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام والهيئات العامة والإدارة المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة فى هذا الفصل ، وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل .

ويحدد الوزير المختص حالات أعباء الأجنب من هذا الشرط .

مادة ٢٨

لا يجوز للأجنب أن يزاولوا عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة ، وأن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد والإقامة بقصد العمل .

ويقصد بالعمل فى تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما فى ذلك العمل فى الخدمة المنزلية .

مادة ٢٩

يحدد الوزير المختص بقرار منه شروط الحصول على الترخيص بالعمل المشار إليه فى المادة السابقة وإجراءاته والبيانات التي يتضمنها وإجراءات تجديده والرسم الذي يحصل عنه بما لا يقل عن ألف جنيه مصري .

ويلتزم كل من يستخدم أجنبياً أعفى من شرط الحصول على الترخيص بأن يخطر الجهة الإدارية المختصة بذلك الاستخدام خلال سبعة أيام من مزاوله الأجنبي للعمل ، وكذلك عند انتهاء خدمته لديه .

مادة ٣٠

يحدد الوزير المختص بقرار منه المهن والأعمال والحرف التي يحظر على الأجنب الاشتغال بها ،

كما يحدد النسبة القصوى لاستخدامهم في المنشآت والجهات المبينة في المادة ٢٧ من هذا القانون.

المشكلة العاشرة للتشغيل الأعمال المستثناة من الخضوع لقواعد تشغيل العمال

يستثني من تطبيق أحكام هذا الفصل ما يأتي :

١ . الأعمال العرضية

٢ . الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال ولوزير القوي العاملة.

تشغيل العمالة غير المنتظمة

تتولى وزارة القوي العاملة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلي الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات.

الأجور التي تستحق للعامل النصوص القانونية

مادة ٣٤

ينشأ مجلس قومي للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور علي المستوي القومي بمراعاة نفقات المعيشة ، وبإيجاد الوسائل والتدابير التي تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار .

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧٪) من الأجر الأساسي الذي تحسب علي أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية

وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها ، يعرض الأمر علي المجلس القومي للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه .

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قراراً بتشكيل هذا المجلس ويضم في عضويته الفئات الآتية :

- ١- أعضاء بحكم وظائفهم وخبراتهم .
 - ٢- أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات .
 - ٣- أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد .
- ويراعي أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة .
- ويحدد في قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل به .

مادة ٣٥

يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة .

مادة ٣٦

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل أو اتفاقية العمل الجماعي أو لائحة المنشأة ، فإذا لم يحدد الأجر بأي من هذه الطرق استحق العامل اجر المثل إن أو مجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين (٣٤، ٣٥) من هذا القانون .

مادة ٣٧

إذا تم الاتفاق علي تحديد الأجر بالإنتاج أو العمولة وجب ألا يقل ما حصل عليه العمل عن الحد الأدنى للأجور .

مادة ٣٨

تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً في أحد أيام العمل وفي مكانه ، مع مراعاة الأحكام التالية:

أ) العمال المعينون بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة علي الأقل في الشهر .

ب) 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 .

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

د) إذا انتهت علاقة 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.

مادة ٣٩

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.

مادة ٤٠

يحظر علي صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى مائة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالإنتاج إلا بموافقة العامل عند نقله كتابة ، ويكون في هذه الحالة ميع الحقوق التي اكتسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

مادة ٤١

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 .

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

مادة ٤٢

لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات

مادة ٤٣

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 الأجور المدفوعة مقدماً.

مادة ٤٤

مع مراعاة أحكام المواد (٧٥،٧٦،٧٧) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو التنازل عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥٪ من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى (٥٠٪) في حالة دين النفقة ، وعند التزام يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوباً لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أو استرداد لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع علي العامل من جزاءات .

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

وتحسب النسبة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة بعد استقطاع ضريبة الدخل علي الأجر ، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي ، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسبة المنصوص عليها في المادة السابقة .

مادة ٤٥

لا تبرأ 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 .

مادة ٤٦

مع مراعاة حكم المادة السابقة ، يسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ، ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته .

الأجازات التي يستحقها العامل

النصوص القانونية

مادة ٤٧

تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ، تزداد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدى صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

ومع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من هذا القانون ، لا يجوز للعمال النزول عن إجازته .

مادة ٤٨

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض

العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابله .

وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة

أيام متصلة علي الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات او الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال.

مادة ٤٩

للعامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى المراحل التعليمية بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً علي الأقل.

مادة ٥٠

لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره مدة الأجازة ، أو يسترد ما أداه من أجر عنها ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدي صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي .

مادة ٥١

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل.

مادة ٥٢

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديد لها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة .

ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ، ويستحق

العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

مادة ٥٣

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٥٤

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي .

ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ ، من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك

مادة ٥٥

مع مراعاة ما ورد بالمادة ٤٩ من هذا القانون ، تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعامل .

الأجور

الشروح والتعليقات والأحكام والتطبيقات

نظمت قواعد قانون العمل - المواد من ٤٧ إلى ٥٥ - الأنواع المختلفة للأجازات التي يستحقها العامل وأرست مبدأ هاماً قرره نص المادة ٤٨ " لا يجوز للعامل النزول عن أجازته " وأوضحت المواد السابقة شروط استحقاق كل منها علي النحو التالي :

أولاً : الإجازة السنوية :

× مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة .

× مدة الإجازة السنوية ثلاثين يوماً متي أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر.

× مدة الإجازة السنوية ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين .

ولا يدخل في حساب الإجازة أيام العطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية .

وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية .

ملاحظات خاصة بالتطبيق :

× يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

× ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في اقتضاء مقابلها .

× وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل علي إجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة علي الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات او الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد إجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .

× ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة للأطفال وللعمال الحق في تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان في إحدى المراحل التعليمية بشرط أن يخطر

صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوماً على الأقل .

حق صاحب العمل في حرمان العامل من أجر الأجازة السنوية : الأجازة السنوية حق للعامل وفي ذلك تقرر المحكمة الدستورية العليا " حرمان العمل من الأجازة السنوية عدوانا علي صحته البدنية والنفسية والتي لا يجوز للعامل بدورة أن يتسامح فيها .

قضت محكمة النقض : الأجازة السنوية وإن كانت حقا أوجبه المشرع سنويا للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقا بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه - إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق فيها الاجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الاجازة فلا يجوز عندئذ التنازل عنها قبل موعدها حلها أما إذا حل ميعاد الأجازة وانقضت السنة التي تستحق فيها دون أن يحصل العامل عليها فقد انقطعت الصلة بين الأجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبررها وانقضت تبعا لذلك علة هذا الحظر بالنسبة لأجازة السنة المذكورة وأصبحت تلك الأجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية يرد عليه التنازل .

الطعن رقم ١١ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٣٥١ بتاريخ ٢٣-٠٤-١٩٥٩

ثانيا الأجازة العرضية

الأجازة العرضية ، وكما يتضح من مسمائها ، أجازة تواجه ظروف طارئة تحقيق بالعامل ، فللعامل - إذا طرأت ظروف طائفة - أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة ويحد أقصى يومان في المرة الواحدة ، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل .

ثالثا : الأجازة الخاصة بالأعياد :

للعامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً في السنة .

ملاحظات التطبيق : لصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك ،

ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر.

للعامل الحق في اجازة بأجر كامل في أيام العطلات الرسمية والأعياد وهي :

× وقفة عيد الأضحى .

× عيد الأضحى المبارك.

× عيد راس السنة الهجرية.

× عيد تحرير سيناء ٢٥ إبريل.

× عيد العمال ١ مايو.

× عيد القيامة المجيد ٧ يناير.

× شم النسيم ٦ مايو.

× المولد النبوي الشريف.

× عيد ثورة يوليو ٢٣ يوليو .

× عيد القوات المسلحة ١٠ أكتوبر.

× عيد الفطر المبارك.

ويجوز تشغيل العامل في هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو يمنح أياماً اجازة عوضاً عنها.

قضت محكمة النقض : إذ كانت أجازه الأعياد حقاً أوجبه الشارع للعامل وفرض حداً لها ، فإن هذه الأجازة هي التي يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الانتقاص منها إلا في الأحوال المستثناة في القانون . و أما إذا اتفق رب العمل مع عماله على منحهم اجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب

إتباعه إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لأنه أكثر فائدة للعمال . إذ كان ذلك و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وقضى برفض طلب النقابة الطاعنة تأسيساً على أنه يتعارض مع قاعدة أمره قررهما نص المادة ٦٢/١ من قانون العمل المشار إليه وقرار وزير العمل رقم ١١ لسنة ١٩٦١ المنفذ له ولا يسوغ مخالفتها وتحجب بهذا الخطأ عن بحث عقود العمل المبرمة بين الشركة المطعون ضدها و بين عمالها و

استظهار ما حوته هذه العقود من شروط خاصة بتلك الأجازة و مداها ، فإنه يكون قد خالف القانون و أخطأ فى تطبيقه بما يستوعب نقضه .

الطعن رقم ٢٣٧ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٣٧٩ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٣ رابعاً ٠٠ الأجازة الخاصة بالحج أو زيارة بيت المقدس

للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة الحق في إجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس ، وتكون هذه الإجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته . خامساً ٠٠ الأجازة المرضية :

للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي ، ويكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين ١ ، ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة علي أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥٪) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفاؤه .

ملاحظات التطبيق : للعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلي جانب ما يستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلي إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

قضت محكمة النقض : من المقرر قانوناً - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن مدة الانقطاع التي يحتسبها طبيب الشركة أجازة مرضية قراره فى شأنها نهائى

مهما كان رأى الطبيب الخارجى عملاً بنص المادتين ٣٦ و ٦٤ من القانون ٦١ لسنة

. ١٩٧١

الطعن رقم ١٠٥٢ لسنة ٥١ مكتب فنى ٣٨ صفحة رقم ١٥٩ بتاريخ ٢٥-٠١-١٩٨٧

مشروعية سبب غياب العامل أو عدم مشروعيته لا شأن له بالتزام توفير الرعاية الطبية للعامل أو منحه إجازة مرضية ، ومتى كان الحكم المطعون فيه قد استظهر من واقع الدعوى وفى نطاق سلطته مشروعية هذا السبب ، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو خالف الثابت فى الأوراق .

الطعن رقم ٣٢ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٧ صفحة رقم ١٠٠٤ بتاريخ ٠٤-٠٥-١٩٦٦

سادسا ٠٠ الأجازة الخاصة بالدراسة مدفوعة الأجر

تحدد اتفاقات العمل الجماعية أو لوائح العمل بالمنشأة الشروط والأوضاع الخاصة بالأجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح للعامل .

إنهاء علاقة العمل وحق المضرور في طلب الحكم بالتعويض

إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع 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.

اختصاص لجنة التخطيط واستخدام القوي العاملة داخل مصر وخارجها

أولاً :

رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر وخارجها بما يقتضي لاستغلال الأمثل الموارد البشرية ويتحقق ذلك جمع البيانات الإحصائية الدقيقة عن عرض القوي العاملة والطلب عليها .

ثانياً :

وضع النظم والقواعد والإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام بتوافر المعرفة الدقيقة عن الخصائص والمواصفات التي تحتاجها قوي السوق سواء داخل مصر أو خارجها.

تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج الشروح والتعليقات والأحكام

حاول قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٥م إيجاد منظومة معتدلة من الالتزامات المتبادلة بين أطراف علاقة العمل " العامل ورب العمل " وإذا تحقق التوازن المنشود فأنه يؤدي إلى زيادة الاستثمار وهو الأمر الذي يحقق انتهاءً مصلحة الجميع خاصة الباحثين عن فرصة عمل ، لكن الأمر لن يخلو من المشاكل والتي نوردتها وحلولها القانونية .

تنظيم العمل النصوص القانونية

مادة ٧٦

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

مادة ٧٧

علي صاحب العمل أن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه علي الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحا إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغفا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٧٨

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في

القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فإذا لم يقيم صاحب العمل بذلك وجب علي الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلي الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقتها ،ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

مادة ٧٩

إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك .

تنظيم العمل النصوص القانونية

مادة ٧٦

لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية ، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ،علي ان يكون ذلك بصفة مؤقتة ، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً بشرط عدم المساس بحقوق العامل

ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

مادة ٧٧

علي صاحب العمل أن ينشئ ملفاً لكل عامل يذكر فيه علي الأخص ، اسمه ومهنته ودرجة مهارته عند التحاقه بالعمل ومحا إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ بداية خدمته واجره ، وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه ، وبيان ما حصل عليه من إجازات وتاريخ نهاية

خدمته وأسباب ذلك .

وعليه أن يودع في الملف محاضر التحقيق وتقارير رؤسائه عن عمله وغفا لما تقرره لائحة المنشأة وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل ولا يجوز الاطلاع علي هذه البيانات إلا لمن رخص له قانونا بذلك

وعليه أن يحتفظ بملف العامل لمدة سنة علي الأقل تبدأ من تاريخ انتهاء علاقة العمل .

مادة ٧٨

يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من الجهة التي تم التعاقد معه فيها إلي مكان العمل ، كما يلتزم بإعادته إلي تلك الجهة خلال ثلاثة أيام من تاريخ انتهاء عقد العمل لأحد الأسباب المبينة في القانون ، إلا إذا رفض العامل كتابة العودة خلال المدة المذكورة .

فإذا لم يقوم صاحب العمل بذلك وجب علي الجهة الإدارية المختصة إذا تقدم إليها العامل في نهاية المدة المذكورة إعادته إلي الجهة التي تم التعاقد معه فيها علي نفقتها ، ولهذه الجهة استرداد ما أنفقته بطريق الحجز الإداري .

مادة ٧٩

إذا عهد صاحب العمل إلي صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب علي هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في ذلك .

تطبيقات هامة لمحكمة النقض في الأجازات التي تستحق للعامل

أجازات العامل بكافة أنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام

قضت محكمة النقض : لما كانت أجازات العامل بكافة أنواعها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام وهي في نطاق قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام أيام معدودات في كل سنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة منه ولغير مقتضيات العمل إبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية أو الاستعاضة عنها بمقابل نقدي وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها و استحال إلى عوض يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، كما أن تخويل العامل الحق في التراخي في القيام بأجازاته ثم المطالبة بمقابل لها مؤداه أنه يستطيع بإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه وليس عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون حينئذ قد أحل بالتزام جوهري و لزمه تعويض العامل عنه .

الطنن رقم ١٤٨٩ السنة ٤٩ مكتب فنى ٣٦ صفحة رقم ١٠٩١ بتاريخ ٠٨-١٢-١٩٨٥

قضت محكمة النقض : الأجازة السنوية وإن كانت حقا أوجبه المشرع سنويا للعامل لاستعادة نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج مما يجعل هذا الحق بسبب ذلك متعلقا بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه - إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي تستحق فيها الاجازة قد مضت قبل حصول العامل على تلك الاجازة فلا يجوز عندئذ التنازل عنها قبل موعد حلولها أما إذا حل ميعاد الأجازة وانقضت السنة التي تستحق فيها دون أن يحصل العامل عليها فقد انقطعت الصلة بين الأجازة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبررها وانقضت تبعا لذلك علة هذا الحظر بالنسبة لأجازة السنة المذكورة وأصبحت تلك الأجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية يرد عليه التنازل.

الطنن رقم ١١ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٣٥١ بتاريخ ٢٣-٠٤-١٩٥٩

قضت محكمة النقض : إذن صاحب العمل لمستخدميه بإجازات تزيد عن الحد المقرر في القانون و لم تتخذ صفة الاستقرار لا يخولهم حقاً مكتسباً في هذه الزيادة إذ لا يخرج ذلك عن كونه منحة لا تكسب حقاً في المطالبة بتكرارها . فمتى كان قرار هيئة التحكيم قد التزم في رفض طلب زيادة الاجازات أحكام القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن عقد العمل الفردي و لم ير تكليف صاحب العمل بأكثر مما قرره فإنه لا يكون بحاجة لبحث مبررات الزيادة المطلوبة في الاجازات و لا مسوغات إلغاء الزيادة السابق منحها .

الطعن رقم ٣٦٢ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٦٠٤ بتاريخ ٢٠-٠٦-١٩٥٧

نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن حق العامل في الأجازة التي لم يحصل عليها تمسك بها أو لم يتمسك ومهما يكن زمن استحقاقها - خاص بأجازة السنة الأخيرة في خدمة العامل إذا ما ترك العمل قبل قيامه بالأجازة .

الطعن رقم ١١ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٣٥١ بتاريخ ٢٣-٠٤-١٩٥٩

قضت محكمة النقض : مقابل الأجازة للعامل أو المستخدم بأجرة شهرية هو طبقاً لنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردي أجر خمسة عشرة يوماً في السنة . والأجر الذي يحسب على أساسه مقابل الأجازة هو الأجر الثابت الذي يتقاضاه العامل أو المستخدم شهرياً مقابل ما يؤديه من عمل دون ما اعتبار لما قد يكون هناك من ملحقات للأجر تدخل فيه عند حساب مكافأة نهاية الخدمة .

الطعن رقم ١١ لسنة ٢٥ مكتب فنى ١٠ صفحة رقم ٣٥١ بتاريخ ٢٣-٠٤-١٩٥٩

قضت محكمة النقض : النص في المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ على أن لكل عامل في المؤسسات التي يشتغل بها مائة عامل فأكثر في إجازة بأجر كامل في أيام الأعياد التي حددها وفى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أن لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديدتها قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل على ألا تزيد على تسعة أيام في السنة ، لا يمنع رب العمل من أن يمنح عماله إجازات بأجر لمناسبات أخرى بالإضافة إلى تلك التي نص

عليها القانون بحيث إذا جرت العادة على منح هذه الإجازات الإضافية واتخذت صفة العمومية والاستمرار والثابت أصبحت التزاما في ذمته .

الطعن رقم ٩٦ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٧ صفحة رقم ٥٩٥ بتاريخ ١٦-٠٣-١٩٦٦

قضت محكمة النقض : إجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام وهى فى نطاق المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون ولغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدى ، وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها و استحالت إلى " عوض " و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفى ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، والقول بأن للعامل أن يتراخى بإجازاته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفرة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري مت التزاماته التي يفرضها عليه القانون و لزمه يعويض العامل عنه .

الطعن رقم ٣٧٨ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٨ صفحة رقم ٣٥٧ بتاريخ ١٥-٠٢-١٩٦٧

قضت محكمة النقض : إجازات العامل بأنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام ، وهى فى نطاق المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون ولغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدى ، وإلا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها و استحالت إلى ، ، عوض ، ، و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفى ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، والقول بأن للعامل أن يتراخى بإجازته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفرة أن يحمل صاحب العمل بالتزام وهو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يد

له فيه ، و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهرى من التزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل عنه .

الطعن رقم ١١٥ لسنة ٣٤ مكتب فنى ١٩ صفحة رقم ٥٥٠ بتاريخ ٢٠-٠٣-١٩٦٨

قضت محكمة النقض : أجازات العامل بأنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع ، دعت إليها اعتبارات من النظام العام و هى - فى نطاق القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذي يحكم واقعة الدعوى - أيام معدودات فى كل سنة ، لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون ، و لغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما أنه لا يجوز استبدالها بمقابل نقدي ، و إلا فقدت اعتبارها و تعطلت وظيفتها ، و لم تحقق الغرض منها و استحال إلى " عوض " و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، و فى ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها و مخالفة لها .

و القول بأن للعامل أن يتراخى بأجازاته ثم يطالب بمقابل عنها ، معناه أنه يستطيع بمشيئته و إرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام - هو عوض حقه لا عين حقه - بينما لا يد له فيه ، و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها ، فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهرى من التزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل عنه . و لما كان نص المادة ٢٣ من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن حق العامل فى

الأجازة التى لم يحصل عليها تمسك بها أو لم يتمسك ، و مهما يكن زمن إستحقاقها ، خاصاً بأجازة السنة الأخيرة فى خدمة العامل إذا ما ترك العمل قبل قيامه بها ، و كان الثابت فى الدعوى أن الطاعن - العامل - قد حصل على أجازته عن سنة ١٩٥٨ و هى السنة الأخيرة ، و لم يقدم لمحكمة الموضوع ما يثبت أنه طالب الشركة بأجازاته عن السنوات من ١٩٥٤ إلى ١٩٥٧ و أنها رفضت التصريح له بها ، و إذ إلترزم الحكم المطعون فيه هذا النظر و قضى برفض مقابل الأجازات عن السنوات سالفة الذكر ، فإن النعى يكون على غير أساس .

الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٣٥ مكتب فنى ٢٣ صفحة رقم ١١٢ بتاريخ ٠٢-٠٢-١٩٧٢

قضت محكمة النقض : إذا كان يبين من القرار المطعون فيه أن عمال الشركة الطاعنة يعملون بأجر ثابت خلال فترة التشغيل و التي كانت في مدة النزاع ثمانى ساعات يومياً ، و أن الشركة إلترمت بموجب إتفاق تم بينها و بين النقابة المطعون ضدها في فبراير سنة ١٩٦٠ بأن تدفع لعمالها مكافأة تتناسب مع زيادة إنتاجهم عن القدر المقرر في فترة التشغيل اليومية ، و كان يبين مما تقدم و من طبيعة هذه المكافأة أنها غير ثابتة لأنها تتمشى مع ما قد يبذله العامل من جهد إضافى خلال فترة التشغيل العادية و كان الأجر الذى يحسب على أساسه مقابل الأجازة - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو ذلك الأجر الثابت الذى يتقاضاه العامل أو المستخدم مقابل ما يؤديه من عمل - هذا العمل هو الذى يأخذ العامل أو المستخدم في حالة قيامه بالأجازة مقابلته كأنه أداء - لما كان ما تقدم و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر و احتسب مكافأة زيادة الإنتاج في تقديره لمقابل الأجازة فإنه يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٢١٥ لسنة ٣٦ مكتب فنى ٢٣ صفحة رقم ١٣٩١ بتاريخ ١٦-١٢-١٩٧٢

قضت محكمة النقض : إذ كانت أجازة الأعياد حقاً أوجبته الشارع للعامل و فرض حداً لها ، فإن هذه الأجازة هي التى يلتزم بها رب العمل إلتراماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الإنتقاص منها إلا في الأحوال المستثناه في القانون . و أما إذا إتفق رب العمل مع عماله على منحهم أجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الإتفاق يكون صحيحاً و يجب إتباعه إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لأنه أكثر فائدة للعمال . إذ كان ذلك و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر و قضى برفض طلب النقابة الطاعنة تأسيساً على أنه يتعارض مع قاعدة أمرة قررهما نص المادة ٦٢/١ من قانون العمل المشار إليه و قرار وزير العمل رقم ١١ لسنة ١٩٦١ المنفذ له و لا يسوغ مخالفتها و تحجب بهذا الخطأ عن بحث عقود العمل المبرمة بين الشركة المطعون ضدها و بين عمالها و إستظهار ما حوته هذه العقود من شروط خاصة بتلك الأجازة و مداها ، فإنه يكون قد خالف القانون و أخطأ في تطبيقه بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٢٣٧ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٣٧٩ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٣

قضت محكمة النقض : أجازات العامل بأنواعها - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قد فرضها الشارع لإعتبارات من النظام العام ، وهى فى نطاق القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون ولغير مقتضيات العمل إستبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما لا يجوز إستبدالها بمقابل نقدى وإلا فقدت إعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها وإستحالت إلى " عوض " ومجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفى ذلك مصادرة على إعتبارات النظام العام التى دعت إليها ومخالفة لها ، والقول بأن للعامل أن يتراخى بأجازاته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهرى من التزاماته التى يفرضها عليه القانون ولزمه تعويض العامل عنه .

الطعن رقم ٣٩٤ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٥ صفحة رقم ١٩١ بتاريخ ١٩-٠١-١٩٧٤

قضت محكمة النقض : إذ كانت أجازات العامل بأنواعها - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - قد فرضها الشارع لإعتبارات من النظام العام ، وهى فى نطاق قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذى يحكم واقعة النزاع أيام معدودات فى كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون أن تستبدل بها أيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما أنه لا يجوز أن يستعاض عنها بمقابل نقدى وإلا فقدت إعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها وإستحالت إلى عوض و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل للعامل ، وفى ذلك مصادرة على إعتبارات النظام العام التى دعت إليها ومخالفة لها ، وكان الشارع قد نظم كل نوع من تلك الأجازات على حدة بأحكام خاصة تناولت مدى حق العامل فى الأجازة وما قد يستحقه من مقابل عنها فأوجب على صاحب العمل فى المادتين ١١٨ و ١١٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن يمنح العامل راحة أسبوعية لا تقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية ولم يجز تشغيل العامل فيها إلا فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ١٢٠ من هذا القانون على سبيل الحصر على أن يؤدى له صاحب العمل أجراً إضافياً وفق أحكام المادة ١٢١ منه ، فإن مقتضى ذلك أنه لا يحق للعامل الذى يقبل العمل فى أيام

الراحة الأسبوعية فى غير تلك الحالات أن يطالب بأجر إضافى عنه بالتطبيق للمادة الأخيرة أياً كان الدافع على هذا العمل لأن أحكام القانون سالفه البيان دعت إليها و كما سبق القول إعتبرات النظام العام و بالتالى يكون الإتفاق على مخالفتها غير جائز و لا ينتج أثراً . إذ كان ذلك و كان الثابت فى النزاع أن عمال الشركة المطعون ضدها إرتضوا العمل فى أيام الراحة الإسبوعية و فى غير حالات المادة ١٢٠ المشار إليها ، و كان لا محل لإستناد الطاعنة إلى ما تضمنه نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ من أحكام تخص أنواعاً أخرى من الأجازات التى أوجبها الشارع للعامل أياً كان وجه الرأى فيما أوردته أسباب النعى بشأنها ، فإن القرار المطعون فيه إذ رفض طلب الطاعنة يكون قد إلتزم صحيح القانون .

الطعن رقم ٤١ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ٢٣٠ بتاريخ ١٧-٠١-١٩٧٦

قضت محكمة النقض : لما كان لا يجوز للعامل - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يتراخى بإجازاته ثم يطالب بمقابل عنها و إلا فقدت إعتبرها و لم تحقق الغرض منها و إستحالت إلى عوض نقدى و فى ذلك مصادرة على إعتبرات النظام العام التى دعت إليها و مخالفة لها ، و أما إذا حل ميعاد هذه الأجازات و رفض صاحب العمل الترخيص للعامل بها فإنه يكون قد أخل بإلتزام جوهرى و لزمه تعويض العامل عنها . و كان الطاعن لم يدع أنه طالب الشركة بإجازاته عن السنوات السابقة على السنة الأخيرة من خدمته و أنها رفضت التصريح له بها فإنه لا يحق له المطالبة بمقابلها .

الطعن رقم ٦٦٩ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٦٧٨ بتاريخ ٢٧-١١-١٩٧٦

قضت محكمة النقض : إجازات العامل بأنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع ، دعت إليها إعتبرات من النظام العام و هى فى نطاق قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون و بعد مقتضيات العمل استبدالها بأيام آخر من السنة أو من السنوات التالية ، كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدي ، و إلا فقدت إعتبرها و تعطلت وظيفتها و لم تحقق الغرض منها و إستحالت إلى

"عوض" و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، و فى ذلك مصادرة على إعتبرات النظام العام التى دعت إليها و مخالفة لها و القول بأن للعامل أن يتراخى بأجازته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه بينما لا يدل له فيه و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري من التزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل فيه .

الطعن رقم ٧٢٦ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٨ صفحة رقم ٧١٨ بتاريخ ٢٠-٠٣-١٩٧٧

قضت محكمة النقض : إجازات العامل بأنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - غريمة من الشارع دعت إليها إعتبرات من النظام العام و هى فى نطاق القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أيام معدودات من كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون و لغير مقتضيات العمل استبدال أيام أخرى من السنة أو السنوات التالية أو مقابل نقدى بها و إلا فقدت إعتبرها و تعطلت وظيفتها و لم تحقق الغرض منها و استحال إلى "عوض" و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل و فى ذلك مصادرة على إعتبرات النظام العام التى دعت إليها و مخالفة لها القول بأن للعامل أن يتراخى بأجازته ثم يطالب بمقابل عنها معناه أنه يستطيع بمشيئته وإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه لا عين حقه بينما لا يدل له فيه و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها ، فإنه يكون قد أخل بالتزام جوهري من التزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل عنه ، و إذ كان الثابت فى الدعوى أن الطاعن لم يقدم ما يثبت أنه طالب بإجازته موضوع التداعى و أن المطعون ضدهم رفضوا التصريح له بها فإنه لا يحق له المطالبة بمقابلها .

الطعن رقم ٤٥١ لسنة ٤٢ مكتب فنى ٢٩ صفحة رقم ٦٦٤ بتاريخ ٠٤-٠٣-١٩٧٨

قضت محكمة النقض : لما كانت إجازات العامل بكافة أنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع دعت إليها إعتبرات من النظام العام و هى فى نطاق قرار رئيس

الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام أيام معدودات فى كل سنة لا يجوز فى غير الأحوال المقررة منه ولغير مقتضيات العمل إبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية أو الاستعاضة عنها بمقابل نقدي وإل فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها واستحالت إلى عوض يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، وفى ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها ، كما أن تخويل العامل الحق فى التراخى فى القيام بأجازاته ثم المطالبة بمقابل لها مؤداه أنه يستطيع بإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه وليس عين حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فإنه يكون حينئذ قد أخل بالتزام جوهري ولزمه تعويض العامل عنه .

الطعن رقم ١٤٨٩ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣٦ صفحة رقم ١٠٩١ بتاريخ ٠٨-١٢-١٩٨٥

قضت محكمة النقض : أن مدير الإدارة المختص بشركات القطاع العام بما له من سلطة تنظيم العمل مستقل بتحديد وقت الأجازة الاعتيادية المستحقة للعاملين بتلك الشركات وفق مقتضيات العمل وظروفه ، وله إذا دعت أسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل تأجيل الأجازات الدورية لسنوات تالية وتضم الأجازات المؤجلة فى حدود ثلاثة أشهر فقط ، على أن ذلك لا يخل بحق العامل فى الحصول على قدر من أجازته الاعتيادية مدته ستة أيام متصلة سنوياً .

الطعن رقم ١٤٨٩ لسنة ٤٩ مكتب فنى ٣٦ صفحة رقم ١٠٩١ بتاريخ ٠٨-١٢-١٩٨٥

تشغيل النساء النصوص القانونية

مادة ٨٨

مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم

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.

مادة ٩٠

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها .

مادة ٩١

للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه .

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع .

ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

مادة ٩٢

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

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدؤه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية .

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 هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

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 علي إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ،

ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

مادة ٩٥

يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

مادة ٩٦

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

كما تلتزم 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.

مادة ٩٧

يستثنى من تطبيق أحكام هذا الفصل العاملات في الزراعة البحتة.