

موسوعة الدفوع الجنائية

**التعاريف والاحكام العامة
فى قانون العمل**

الأحكام العامة الواردة بقانون العمل الشروح والتعليقات والأحكام

شروط اختصاص قانون العمل الجديد بحكم علاقات العمل ... ٩

وفقاً لصريح نص المادة ٣ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥م يعتبر

قانون العمل القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، بشرطين هما :

الشرط الأول : مراعاة حكم المادة ٥ من قانون العمل والتي تقرر بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف ، وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون

وفي التقرير ببطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه قضي نقضاً .

الشرط الثاني : مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية - المادة ١٥٢ من قانون العمل الجديد

- وهي وكما سيلي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو أكثر من منظماتهم ، ويجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وان تعرض من خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية ، ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

بطلان أي شرط يخلف أحكام الاتفاقية الجماعية للعمل وسريان الحكم الأكثر فائدة للعامل

وفقاً لصريح نص المادة ١٥٣ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - وكما سيأتي تفصيلاً - يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام قانون العمل أو النظام العام أو الآداب العامة ، وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

من لا تسري عليهم أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ؟

أوضحنا أنه وفقاً لصريح نص المادة ٣ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م يعتبر قانون العمل القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وهو الأمر الذي قد يبدو متعارضاً مع نص المادة الرابعة والتي تقرّر عدم خضوع بعض الطوائف لقانون العمل الجديد وهي :

الطائفة الأولى ٠٠ العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

الطائفة الثانية ٠٠ عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

الطائفة الثالثة ٠٠ أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك .

متي تسري أحكام قانون العمل علي الفئات المستثناة ... ؟

يقرر المستشار علي عمارة في مجال بحثه عن مدي اختصاص اللجنة الحماسية بنظر المنازعات التي يحكمها قانون القطاع العام وقانون قطاع الأعمال ومنازعات العمال الذي تحكمهم لوائح خاصة " لما كانت الفقرة الثانية من المادة ٧١ من قانون العمل الجديد قد نصت علي أنه تختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، ومن ثم فقد يبدو للوهلة الأولى أن المقصود بذلك هو اختصاص اللجنة بالفصل في منازعات العمال المخاطبين بأحكام قانون العمل دون غيرهم من العمال وأصحاب الأعمال الذي تحكم علاقاتهم قوانين أخرى مثل قانون شركات قطاع الأعمال وقانون قطاع الأعمال العام وقانون الاستثمار وغيرها من القوانين التي تحكم علاقات العمل جانباً إلى جنب بجوار قانون العمل ومن ثم فقد أثرت الدفوع والتساؤلات أمام اللجنة الخماسية عن مدي اختصاصها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة بين القطاعات والشركات التي تحكمها القوانين واللوائح سألقة البيان .

ويخلص سيادته بعد استعراض رائع لحكم المادة الثالثة من قانون العمل الي أنه إذا

كان قانون العمل الجديد قد أنشأ اللجان الخماسية ومنحها اختصاص عام بشأن المنازعات الفردية التي تثور بين العامل وصاحب العمل ، فإن اللجنة الخماسية تختص أيضاً بنظر المنازعات التي تثور بين العمال وأصحاب الأعمال التي تحكمهم قوانين ولوائح خاصة بجانب قانون العمل .

سريان أحكام قانون العمل علي جميع مواقع العمل فيما يخص السلامة المهنية ... ؟

تنص المادة ٢٠٢ من قانون العمل علي أنه " تسري أحكام هذا الكتاب علي جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها او تبعيتها سواء كانت برية او بحرية .

كما تسري أيضا علي المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة " .

وتنص المادة ٢٠٢ من قانون العمل علي أنه " يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات

الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :

١- إصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية .

٢- المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام او الخاص .

٣- المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب : كل مشروع او مرفق يملكه او يديره شخص من أشخاص القانون الخاص " .

ويعلق المستشار عزمي البكري علي ذلك بما نصه " والعلة في هذا الاستثناء أن أحكام

هذا الباب تتعلق بالسلامة العامة في المنشآت والسلامة والصحة المهنية للعمال جميعاً ولا يصح التمييز بشأنها بين العاملين المشار إليهم وبين العاملين الخاضعين لأحكام القانون "

بطلان كل شرط أو اتفاق ينتقص من حقوق العمال ولو كان سابقا علي العمل بأحكام قانون العمل الجديد .

منعاً للعبث بحقوق العمال قرر المشرع كما أشرنا سلفاً - المادة ٣ من قانون العمل والتي أحالت إلى المادة ١٥٣ من ذات القانون - يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف ، وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون .

ما هي المزايا التي قررها المشرع بخصوص الدعاوى العمالية من رفع الدعوى حتى الحكم فيها "

في محاولة من المشرع لحماية العامل بتبسيط سبل التقاضي في الدعاوى العمالية جري نص المادة ٦ من قانون العمل الجديد " تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ، وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدفعة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

والنص السابق قدم للعامل عدة امتيازات - إن جاز التعبير - في مجال المطالبة بحقوقه يمكن الإشارة إليها كآتي :

الإعفاء من الرسوم القضائية : تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدفعة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

شمول الحكم الصادر بالإنفاذ المعجل : للمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة.

الحكم بالمصروفات القضائية : للمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

امتياز أجر العامل وباقي حقوقه وترتيب استحقاق الأجر ... ؟

وفقاً لصريح نص المادة ٧ من قانون العمل الجديد تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنهم بمقتضى أحكام هذا القانون - قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م - امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفي الأجر بصريح النص قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .

كيف نحمي حقوق العمال في ظل تعدد أصحاب العمل ؟

حتى لا تضع حقوق العمال بسبب اختلاف الشركاء فيما بينهم قرر الشارع- المادة ٨ والتي يجري نصها " إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون ، ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون - إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون ، ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .

وفي قضاء مستقر لمحكمة النقض قضت : من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه في حالة انتقال ملكية المنشأة تنتقل الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل الي من انتقلت اليه الملكية ويبقى عقد العمل قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان ابرم معه منذ البداية ، وينصرف إليه أثره ويكون مسؤولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه .

كيف نحمي العامل حال حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها . . . ٩ .

وفقاً لصريح نص المادة ٨ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والتي يجري نصها " لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ، ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان

بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ،إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود " فإنه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لقانون العمل حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ، ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع -ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

من لا تسري عليهم أحكام قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ٩

أوضحنا أنه وفقاً لصريح نص المادة ٣ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م يعتبر قانون العمل القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وهو الأمر الذي قد يبدوا متعارضا مع نص المادة الرابعة والتي تقرر عدم خضوع بعض الطوائف لقانون العمل

الجديد وهي :

الطائفة الأولى ٠٠ العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

الطائفة الثانية ٠٠ عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

الطائفة الثالثة ٠٠ أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً وذلك ما لم يرد نص علي خلاف

ذلك

محكمة النقض : تطبيقات خاصة بالتعاريف التي أوردها المشرع

الأجر - ماهيته .

الأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل ، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها ، فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار ..

الطعن رقم ٥٦٤ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٧٨ بتاريخ ١١-٠١-١٩٧٦

طرق أداء الأجر

ويجوز أن تكون طريقة أداء الأجر أياً كان مشاهرة أو مياومة أو تبعاً لما يتفق عليه الطرفان ، وكان لرب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - السلطة المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل وتصنيف الوظائف بها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أي قصد في الإساءة لعماله ، كما له أن يميز في الأجر بين عماله لاعتبارات يراها .

الطعن رقم ٩ لسنة ٤١ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ١٢١٨ بتاريخ ٢٩-٠٥-١٩٧٦

الأجر المستحق عن ساعات العمل الزائدة

١- قضت محكمة النقض : متى طبق القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ الذى حدد ساعات العمل بتسع ساعات في بعض الصناعات وفي الوقت ذاته طبق الإتفاق المبرم بين رب العمل وثقابة العمال و الذى مقتضاه أن الطرفين أرتضيا ان تكون ساعات العمل اليومي سبع ساعات وأنه إذا زاد تشغيل العامل عن ذلك أعطى أجراً عن كل ساعة زائدة يعادل سبع الأجر اليومي فإن مؤدى ذلك أن تكون الساعات الزائدة على التسع ساعات التى أشار إليها ذلك القانون هى التى تستحق عليها العلاوة بواقع ٢٥٪ وهى العلاوة الواجبة قانوناً ، أما ما دون التسع ساعات فإنه يخضع لما ورد بعقد الاتفاق

المذكور أى تحسب العلاوة بواقع سبع الأجر اليومي .

الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٢٣ مكتب فنى ٠٨ صفحة رقم ٤٢٦ بتاريخ ١٨-٠٤-١٩٥٧

٢- قضت محكمة النقض : الأجر - على ما جرى عليه قضاء محكمة النقض - يشمل كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد مهما كانت التسمية المعطاة له و من ثم فهو يشمل إعانة غلاء المعيشة و بالتالي فإن عبارة الأجر العادى فى الحكم المرسوم بقانون ١٤٧ سنة ١٩٣٥ والقانون رقم ٧٢ سنة ١٩٤٦ بشأن تحديد ساعات العمل تنصرف إلى ما يتقاضاه العامل من أجر عن ساعات العمل الأصلية بما فيه علاوة غلاء المعيشة و إذا كان قرار هيئة التحكيم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أساس وجوب إضافة إعانة غلاء المعيشة للأجر عند احتساب أجور الساعات الإضافية فإنه لا يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٢٦٧ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١٢ صفحة رقم ٤٩٩ بتاريخ ١٨-٠٥-١٩٦١

إعانة غلاء المعيشة كجزء من أجر العامل

١- قضت محكمة النقض : إذا كانت الشركة المطعون عليها قد اتفقت مع عمالها على حساب مكافأة نهاية مدة الخدمة على أساس المرتب دون قيد - فإن مؤدى ذلك أن الطرفين إذا إتفقا على عناصر تقدير المكافآت قد إنعقد رضاؤهما على أن تحسب من واقع الأجر ونظرا إلى الأجر و هو يتزايد على مر الزمن وقصدها بمفهومه القانونى الذى يشمل كل ما يتقاضاه العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل ، فتدخل فى هذا المفهوم علاوة غلاء المعيشة-وقد أوضحت المادة ٦٨٣ من القانون المدنى هذا المعنى فنصت فى فقرتها الثانية على أن العلاوات التى تصرف لمستخدمي المحلات التجارية بسبب غلاء المعيشة تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر . و من ثم يتعين عند حساب المكافأة الاعتماد بهذه العلاوة و إضافتها إلى الاجر الأصلى و حسابها على أساس المرتب دون علاوة الغلاء فيه إهدار لحق فرضه القانون لايسقط إلا بنص صريح ، و إذ كان الحكم المطعون فيه قد إنتهى إلى أن مكافأة نهاية مدة الخدمة تحسب على أساس الأجر دون علاوة الغلاء فإنه يكون قد خالف القانون بما يستوجب نقضه .

الطعن رقم ٣٦١ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١٢ صفحة رقم ١٢٧ بتاريخ ٠٢-٠٢-١٩٦١

٢- قضت محكمة النقض : متى كانت نماذج تعيين موظفي الشركة المطعون عليها وعمالها موقعا عليها منهم و موضحة فيها تفصيلات مرتباتهم الأصلية وإعانة الغلاء على الوجه الذى اثبتته القرار المطعون فيه فإن ذلك يحقق غرض المشرع من الفقرة الثانية من المادة الثانية من الأمر العسكري رقم ٩٩ سنة ١٩٥٠ ، و من ثم فلا يجدى الطاعن التحدى بمظروفات و سراكى الأجور و خلوها من هذا التفصيل ، و لا يكون القرار المطعون فيه - إذ أخذ بهذا النظر - قد خالف القانون أو شابه قصور .

الطعن رقم ٣٨٥ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١٢ صفحة رقم ٨٢٨ بتاريخ ٢٧-١٢-١٩٦١

٣- قضت محكمة النقض : الأجر وفقا للمادة ٦٨٣/٢ من القانون المدني هو ما يتقاضاه العامل فعلا من مرتب بما فى ذلك إعانة غلاء المعيشة التي تعتبر جزءا لا يتجزأ منه . و إذن فمتى كانت لائحة الشركة التي صدرت بعد صدور القانون المدني قد نصت على احتساب مكافأة العامل على أساس أجر وصل إليه دون أن تتضمن نصا صريحا باستبعاد إعانة الغلاء عند احتساب المكافأة فإن الحكم المطعون فيه إذ قضى باحتساب المكافأة على أساس الأجر الأصلي دون إضافة إعانة الغلاء يكون قد

أخطأ فى تطبيق القانون .

الطعن رقم ٣٨٦ لسنة ٢٦ مكتب فنى ١٢ صفحة رقم ٣٩٦ بتاريخ ٢٠-٠٤-١٩٦١

٤- قضت محكمة النقض : الأجر بمفهومه العادى يشمل كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل . و جرى قضاء محكمة النقض على أن عبارة " الأجر العادى " فى حكم المرسوم بقانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٣٥ بشأن تحديد ساعات العمل الإضافية تنصرف إلى ما يتقاضاه العامل من أجر عن ساعات العمل الأصلية بما فيه علاوة غلاء المعيشة ، و هو ذات الوضع الذى إلزمه قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

الطعن رقم ٤١٩ لسنة ٢٩ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ١٢٠٣ بتاريخ ٢٣-١٢-١٩٦٤

٥ - قضت محكمة النقض : النص فى المادة الأولى من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ على أن يمنح عمال المحال الصناعية و التجارية إعانة غلاء المعيشة طبقا للفئات المبينة بالجدول المرفق له ، وفى المادة الثالثة منه على أن يمنح العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيو سنة ١٩٤١ إعانة غلاء المعيشة على أساس نصف الفئات المقررة بهذا الأمر إذا تبين أنه روعى فى تحديد أجورهم حالة غلاء المعيشة ، يدل على أن الشارع أراد أن يتخذ من مراعاة حالة الغلاء فى تحديد أجور العمال الذين عينوا بعد ٣٠ يونيو سنة ١٩٤١ أو عدم مراعاتها وقت التعيين معيارا لاستحقاقهم نصف إعانة الغلاء أو استحقاقها كاملة ، وضابط هذا المعيار ولازمه هو مقارنة أجر العامل الذى عين بعد ٣٠ يونيو سنة ١٩٤١ بأجر زميله الذى عين فى تاريخ سابق متى تساوت ظروفهما لا مقارنة أجرهما بعد تطبيق الكادر الجديد فى سنة ١٩٥١ و بمقتضاه وحدت الشركة بين أجور عمالها و سوت بينهم فيها .

الطعن رقم ٤١٩ لسنة ٢٩ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ١٢٠٣ بتاريخ ٢٣-١٢-١٩٦٤

٦ - قضت محكمة النقض : الأوامر الصادرة بشأن إعانة غلاء المعيشة لا تمنع من زيادة إعانة الغلاء عن النصاب الوارد فيها لمصلحة العامل باعتباره الحد الأدنى لكل فئة ، وهو ما تشير إليه المادة الأولى من الأمر رقم ٣٥٨ لسنة ١٩٤٢ بقولها " يجب على أصحاب المحال الصناعية و التجارية أن يصرفوا للعمال الذين يشتغلون فى هذه المحال إعانة غلاء معيشة فوق مرتباتهم و أجورهم بحيث لا تقل عن الفئات التى قررتها الحكومة لموظفيها و عمالها المبينة بالجدول المرافق و ما تشير إليه كذلك المادة السادسة من الأمر رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٠ بقولها " تطبق أحكام هذا الأمر على الأجور و المرتبات و المعاشات اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٠ ما لم تكن فئات إعانة غلاء المعيشة التى تصرفها المؤسسات التى يسرى عليها هذا الأمر تزيد عن الفئات الواردة بالجدول المرفق ففى هذه الحال يعمل بالفئات المقررة بالمؤسسة " .

الطعن رقم ٢٦٥ لسنة ٣٠ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ١٢١٨ بتاريخ ٢٣-١٢-١٩٦٤

٧ - قضت محكمة النقض : إذا كان موضوع النزاع يدور حول إستحقاق الطاعن إعانة غلاء المعيشة و بدل الأجازات و فى أحقية المطعون عليهم فى فصله من عمله و هو على هذه الصورة موضوع غير قابل للتجزئة لأن الطاعن كان يقوم بعمل واحد لدى المطعون عليهم و لدى مورثهم من قبل فلا يتصور أن يستحق إعانة غلاء معيشة أو بدل أجازة قبل بعضهم دون البعض الآخر كما لا يتصور أن يكون فصله من العمل قد تم دون مبرر فى حق البعض دون الآخر .

الطعن رقم ٨٦ لسنة ٣٣ مكتب فنى ١٩ صفحة رقم ٧٦٩ بتاريخ ١٧-٠٤-١٩٦٨

المسكن المجاني كجزء من الأجر الذي يستحقه العامل :

١ - قضت محكمة النقض : الأصل فى المنح المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٣ من القانون المدني أن تكون تبرعا من قبل رب العمل لا يلزم بأدائها ولا تعتبر جزء من الأجر إلا إذا كانت مقررة فى عقود العمل أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزء من الأجر وإذا كان السكن المجاني يعتبر من الامتيازات العينية التى لم ينص عليها المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ و كان الطاعن لم يتمسك بأنه اتفق على السكن المجاني فى العقد أو أن العرف جرى به على الوجه الذي يشترطه القانون ، فإن الحكم المطعون فيه إذ استخلص بأدلة سائغة أنه لا يعتبر جزء من الأجر لا يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٣٤٧ لسنة ٢٩ مكتب فنى ١٤ صفحة رقم ٨٠٤ بتاريخ ١٢-٠٦-١٩٦٣

العلاوة الاجتماعية كجزء من الأجر يستحقه العامل

١ - قضت محكمة النقض : إذ كان الحكم المطعون فيه رغم تسليمه بأن نظام العمل فى البنك قد جرى على إحتساب المعاش على أساس المرتب الأصلي وحده دون إضافات أخرى ، فقد عاد فقرر إدخال المنحة و العلاوة الاجتماعية فى حساب الأجر الذى يسوى عليه المعاش إستنادا إلى أنهما يعتبران جزءا من الأجر مع أن اعتبارهما كذلك لا يمنع من إحتساب المعاش على أساس الأجر الأصلي وحده طبقا لنظام العمل فى البنك ، فإنه يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه .

الطعن رقم ١١٧ لسنة ٣٠ مكتب فنى ١٥ صفحة رقم ٧٠٣ بتاريخ ٢٠-٠٥-١٩٦٤

٢- قضت محكمة النقض : لا إرتباط بين المنحة الواجب دفعها للعامل بإعتبارها جزءاً من الأجر فى الفترة السابقة على إجراء التعادل و التى يجب الإستمرار فى صرفها مع المرتب و إعانة الغلاء حتى يتم التعادل و بين الفروق المالية التى قد يسفر عنها التعادل . و إذ خالف القرار المطعون فيه هذا النظر و قضى برفض طلب النقابة صرف المنحة عن المدة السابقة على التعادل تأسيساً على أن الشركة المطعون ضدها - عند إجرائها التعادل - ضمت متوسط المنحة فى الثلاث السنوات الماضية للمرتب ، و أن المنحة بإعتبارها من الفروق المالية لا تستحق الدفع الأ من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء فى ١/٧/١٩٦٥ بالتصديق على قرار التعادل فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٢٧٠ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٣٨٢ بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٣

الوهبة كجزء من الأجر يستحقه العامل

١ - قضت محكمة النقض : ليس فى نصوص القانون ما يمنع رب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها ، فهو لا يعدو أن يكون وسيلة لتحديد الأجر - وينبنى على ذلك إنه متى كان القرار المطعون فيه قد جرى فى قضائه على أن مناط صرف الوهبة " يرجع إلى ما قد ينشأ من إتفاق بين صاحب العمل و عماله بشأنها و طالما أن صاحب العمل قد حدد نصيب مساعدي الجرسون من هذه الوهبة ب ٢٪ على ما هو ثابت فى عقود عملهم كما إحتجز ٢٪ منها لما يقوم العمال بإتلافه وجرى العمل بذلك منذ التحاق الشاكين بالعمل فلا جناح عليه فى ذلك " فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ فى تطبيقه .

الطعن رقم ١٥٣ لسنة ٣١ مكتب فنى ١٦ صفحة رقم ١٠٩٨ بتاريخ ١٧-١١-١٩٦٥

العمولة كجزء من الأجر يستحقه العامل

قضت محكمة النقض : لا تخلو العمولة أن تكون هى كل الأجر أو بعضه فتدخل بذلك فى حساب المكافأة ، وكذلك البديل ما لم يقيم الدليل على أنه كله أو بعضه مقابل تكليف فعلى .

الطعن رقم ٢٩١ لسنة ٣٢ مكتب فنى ١٧ صفحة رقم ١٢٣٦ بتاريخ ٢٥-٠٥-١٩٦٦

٢- قضت محكمة النقض : متى كان الواقع حسبما سجله القرار المطعون فيه أن الشركة الطاعنة جرت على منح عمولة على التوزيع لعمال قسم البيع بها إلى جانب أجورهم الأصلية وأن هذه العمولة ترتبط بالتوزيع الفعلى وجوداً و عدماً ، وإذ كان الأصل فى استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل ، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة و ليست لها صفة الثبات و الاستقرار و من بينها عمولة التوزيع التى تصرفها الشركة الطاعنة على ذلك النحو لبعض عمالها فوق أجورهم الأصلية و التى لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز فى العمل و لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت سببها و هو التوزيع الفعلى ، فإذا باشره العامل استحق العمولة و بمقدار هذا التوزيع ، أما إذا لم يباشره العامل أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه العمولة و بالتالى فلا يشملها الأجر الكامل الذى يؤدى للعامل عن فترة الأجازات . إذ كان ذلك و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر و أقام قضاءً بتقرير حق عمال قسم المبيعات بالشركة الطاعنة فى صرف متوسط تلك العمولة عن أيام الأجازات السنوية و المرضية على أساس أن هذه العمولة تعتبر جزءاً من أجورهم و اجب الإداء فى أيام الأجازات ، فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون .

الطعن رقم ١٥٥ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ٦٠٢ بتاريخ ١٤-٠٤-١٩٧٣

قضت محكمة النقض : إذ كانت المادة ٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه " يقصد بالأجر فى تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها و على الأخص ما يأتى :- " ١ " " ٢ " الامتيازات العينية و كذلك العلاوات التى تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة و أعباء العائلة . " ٣ " " و كان يبين من قرار هيئة التحكيم المطعون فيه أن المطعون ضدها قد إلتزمت بسكنى العاملين بها فى بعض مبانيها التى خصصتها لهم و تحملت فى الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المباني ، و كان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين و عنصراً من عناصر الأجر

المنصوص عليه في المادة الثالثة المشار إليها ، فإنه لا يجوز للمطعون ضدها أن تحصل مقابل استهلاك المياه من شاغلي هذه المباني ، لما في ذلك من مساس بالميزة العينية الممنوحة لهم مما يعد إنتقاصاً من أجرهم بالمخالفة للقانون . إذ كان ذلك ، و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر و انتهى إلى أن تحصيل ثمن استهلاك المياه من العاملين لا يعتبر إنتقاصاً لميزة عينية قولاً بأن هذا الإنتقاص ضئيل ، فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٢٧٥ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ٥٢٩ بتاريخ ٢١-٠٣-١٩٧٣

المكافأة كجزء من الأجر يستحقه العامل

قضت محكمة النقض : من حق صاحب العمل - على ما جرى به قضاء محكمة النقض - أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها ، و إذ كان ذلك و كانت المكافأة جزء من الأجر و قد تمسكت الشركة في دفاعها بأنها جرت في صرفها لعمالها و موظفيها على أساس واحد هو الأجر الأصلي و حده دون إعانة الغلاء و ذلك فيما عدا بعض موظفيها تعاقدت معهم على أساس الأجر الشامل ، و لم يرد القرار المطعون فيه على هذا الدفع بينما هو دفاع جوهرى من شأنه لو صح أن يتغير وجه الرأي في النزاع ، و جرى في قضائه على " وجوب مساواة العمال بالموظفين فيقتضى الأمر أن يكون الجميع سواسية في تقاضى المكافأة السنوية مضافاً إليها غلاء المعيشة و لا يتميز فرق منهم على سواه " فإنه يكون قد خالف القانون و أخطأ في تطبيقه و جاء مشوباً بالقصور .

الطعن رقم ٤٣ لسنة ٢٣ مكتب فنى ١٨ صفحة رقم ١٢٣ بتاريخ ١٨-٠١-١٩٦٧

قضت محكمة النقض : إذ كان نص المادة الأولى من القانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٣ بشأن صرف مكافآت الإنتاج أو البونص ، و المعمول به - وفقاً للمادة الثانية منه - إعتباراً من ١/١/١٩٦٣ تقضى بأنه " إلى أن تتم معادلة الوظائف و تحديد المرتبات طبقاً لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه ، يكون صرف مكافآت الإنتاج أو البونص على أساس تطبيق أسس و قواعد الصرف المقررة للعمال في الشركة على الموظفين بها و بعد أقصى مائتى جنيه في السنة " ، و كان القرار المطعون فيه قد إنتهى إلى رفض طلب الطاعنة " النقابة " تقرير حق

العاملين فى مصنع ... فى ضم متوسط مكافآت الإنتاج إلى أجورهم ، دون حرمان أحد منهم من هذا الضم أو إنتقاص أى جزء من هذا المتوسط " تأسيساً على ما أورده من أنه " عملاً بالقانون السالف الذكر و اعتباراً من ٦/١/١٩٦٣ يتحتم ألا يتجاوز الحد الأقصى لصرف مكافأة الإنتاج أو البونص التي منحت من هذا التاريخ مائة جنية فى السنة و أنه لا يحتج بما يكون قد جرى عليه العمل على خلاف نص هذا القانون بالاستناد إلى العرف أو الحقوق المكتسبة للقول بأن المكافأة قد أصبحت جزءاً من الأجر إذ أن هذا الاستثناء لا يقبل فى مواجهة القانون " . و كان ما حصله الحكم على هذا النحو من أن المبالغ التي تطالب بها الطاعنة أن هي إلا مكافأة إنتاج تخضع بطبيعتها للقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٣ هو تحصيل صحيح لواقعة الدعوى و تطبيق سليم للقانون ، ذلك أنه لا يمنع من اعتبار تلك المكافأة أجراً كونها مكافأة إنتاج تسرى عليها أحكام ذلك القانون ، فإن النعى يكون على غير أساس .

الطعن رقم ٢٣٨ لسنة ٢٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ١٠٦٦ بتاريخ ١٠-١١-١٩٧٣

نظام الأجر اليومي ونظام الأجر الأسبوعي ونظام الأجر الشهري

قضت محكمة النقض : الأجر إنما يحدد باتفاق الطرفين و لا يجوز تعديله إلا باتفاقهما متى كان لا ينزل عن الحدود المقررة قانوناً ، و من ثم فإن مجرد نقل العامل من نظام الأجر اليومي أو الأسبوعي إلى نظام الأجر الشهري و إن 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 ، و لا وجه للاستدلال فى هذا الخصوص بما نصت عليه المادة العاشرة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، الواردة فى الفصل الخاص بالأحكام العامة من أن " تعتبر السنة فى 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 الزمنيتين ، بحيث إذا حدث خلاف بين العامل و رب العمل فى هذا الصدد و جب الرجوع إلى هذه المادة لحسم الخلاف ، و لا علاقة لها بالأجر الذي يحدد جزافاً باتفاق الطرفين عن كل وحده زمنية . إذ كان ذلك و كان

القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر ، وجرى فى قضائه على أنه " لما كان نقل العامل من الأجر اليومي إلى سلك الشهرية يحمل فى طياته ميزه الانتفاع بأيام الراحة التى لا يعمل فيها خلال الشهر ، كان من الضروري احتساب أجر العامل باليومية المنقول إلى سلك الشهرية على أساس الأجر اليومي مضروباً فى ثلاثين يوماً " فإنه يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٤٤٣ لسنة ٣٤ مكتب فنى ٢١ صفحة رقم ٢٤٦ بتاريخ ٠٤-٠٢-١٩٧٠

قضت محكمة النقض : متى كان الثابت أن عمال الشركة الطاعنة نقلوا من نظام الأجر اليومي إلى نظام الأجر الشهري نفاذاً لللائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها القرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ ، وكانت هذه اللائحة قد خلت من بيان كيفية احتساب أجور هؤلاء العمال عن أيام الأعياد و الأجازات السنوية ، فإنه يتعين طبقاً للمادة الأولى من هذه اللائحة الرجوع فى هذا الخصوص إلى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

الطعن رقم ٤١٧ لسنة ٣٥ مكتب فنى ٢٢ صفحة رقم ٨٨٨ بتاريخ ١٠-١١-١٩٧١

قضت محكمة النقض : مؤدى نص المادتين التاسعة و العاشرة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن العامل الشهري يعتبر أجره مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغير ، عدتها ثلاثون يوماً ، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من أعطال أسبوعية أو أجازات ، وأنه يتعين لذلك احتساب أجره عن الأعياد و الأجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً ، يستوى فى ذلك أن يكون هذا العامل معيناً أصلاً فى سلك الأجر الشهرى أو نقل إليه من سلك آخر .

الطعن رقم ٤١٧ لسنة ٣٥ مكتب فنى ٢٢ صفحة رقم ٨٨٨ بتاريخ ١٠-١١-١٩٧١

قضت محكمة النقض : الاستفادة من نص المادة التاسعة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه يقرر القاعدة التى تنظم حساب أجور العمال الذين يتقاضون أجورهم لا بالشهر أو الأسبوع أو اليوم ، بل على أساس إنتاجهم الفعلي ، و تقضى هذه القاعدة بأن يكون تقدير تلك الأجور على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة . إذ كان ذلك ، وكان القرار المطعون فيه قد التزم هذا النظر و انتهى إلى حساب متوسط الأجر اليومي لغير العمال

الذين يتقاضون أجورهم بالشهر أو الأسبوع أو اليوم على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة ، مستبعداً بذلك مقابل ساعات العطل ، فإن النعى على القرار بالخطأ في تطبيق القانون يكون على غير أساس .

الطعن رقم ٤٣٤ لسنة ٣٦ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ٣٦٩ بتاريخ ٠٣-٠٣-١٩٧٣

بدل السفر كجزء من الأجر يستحقه العامل

إذ كان مفاد ما قرره الحكم أن كلا من بدل السفر و بدل السيارة كان يؤدي للطاعن " العامل " عوضاً له عن نفقات يتكبدها بسبب ما يقتضيه تنفيذ عمله من وجوب السفر ، وأنهما على هذا الوضع لا يعتبران جزءاً من الأجر ولا يتبعانه في حكمه ، وكانت المحكمة قد اعتمدت في هذا التكييف القانوني السليم على ما إستخلصته من وقائع الدعوى وظروف ومبررات صرف هذه البدلين ، فإن الحكم لا يكون قد خالف القانون .

الطعن رقم ٤٣ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٣ صفحة رقم ١٤٦٢ بتاريخ ٢٣-١٢-١٩٧٢

أرباح المنشأة كجزء من الأجر يستحقه العامل

قضت محكمة النقض : من المقرر إعمالاً لإلتزام رب العمل بأن يدفع للعامل أجراً مقابل ما أداء من عمل ، أنه يجب في حالة تحديد أجر العامل بنسبة مئوية من الأرباح و ثبوت أن المنشأة التي يعمل بها لم تحقق أى ربح أن يقدر للعامل أجره وفقاً للأسس الواردة في المادة ٦٨٢/١ من القانون المدني .

الطعن رقم ٤٦٩ لسنة ٣٧ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ٣٧٢ بتاريخ ٠٣-٠٣-١٩٧٣

قضت محكمة النقض : إنه وإن كانت المرتبات و الأجور التي تدفعها المنشأة لمستخدميها و عمالها يجوز تقديرها على أساس نسبة معينة من الأرباح ، و تعد - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - من التكاليف في معنى المادة ٣٩ من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ حتى ولو كانت تربط هؤلاء

المستخدمين و العمال بصاحب المنشأة علاقة وثيقة من القرابة أو المصاهرة ، إلا أنه ينبغي التحقق من تناسب الأجر الذي يتقاضاه هؤلاء العمال ، وما يؤدونه من عمل فعلى مع مراعاة ظروف المنشأة و المقارنة بينها و بين المنشآت المشابهة ، و استخلاص ذلك خاضع لتقدير محكمة الموضوع .

الطعن رقم ٣١٠ لسنة ٣٥ مكتب فنى ٢٤ صفحة رقم ٢٤٢ بتاريخ ١٤-٠٢-١٩٧٣

قضت محكمة النقض : المقصود بالأجر الأساسى ، الأجر الإجمالى للعامل بعد أن تطرح منه إعانة غلاء المعيشة ، وإعتبار إعانة الغلاء جزءاً من الأجر لا يمنع من احتساب المكافأة على أساس المرتب الأصلى وحده ما دام نظام العمل فى البنك المطعون ضده الأول قد جرى بذلك و هو ما تأكد بالنص عليه فى العقد البرم مع الطاعن .

الطعن رقم ٢٣١ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ٥٨٠ بتاريخ ٠٧-٠٣-١٩٧٦

قضت محكمة النقض : متى كان الحكم المطعون فيه قد انتهى إلى النتيجة الصحيحة باحتساب إعانة الغلاء طبقاً للفئات الواردة بلائحة البنك و هى الفئات الأكثر سخاء فإنه لا يسوغ للطاعن بعد أن طبقت عليه هذه الفئات و تقاضى مرتبه على أساسها طوال مدة خدمته أن يطالب بالمزايا التى تعود عليه بعد تقاعده من تطبيق نظام آخر .

الطعن رقم ٢٣١ لسنة ٤٠ مكتب فنى ٢٧ صفحة رقم ٥٨٠ بتاريخ ٠٧-٠٣-١٩٧٦

متى تسري أحكام قانون العمل على الفئات المستثناة . . . ؟

يقرر المستشار علي عمارة في مجال بحثه عن مدى اختصاص اللجنة الحماسية بنظر المنازعات التي يحكمها قانون القطاع العام وقانون قطاع الأعمال ومنازعات العمال الذي تحكمهم لوائح خاصة " لما كانت الفقرة الثانية من المادة ٧١ من قانون العمل الجديد قد نصت علي أنه تختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، ومن ثم فقد بيدوا للوهلة الأولى أن المقصود بذلك هو اختصاص اللجنة بالفصل في منازعات العمال

المخاطبين بأحكام قانون العمل دون غيرهم من العمال وأصحاب الأعمال الذي تحكم علاقاتهم قوانين أخرى مثل قانون شركات قطاع الأعمال وقانون قطاع الأعمال العام وقانون الاستثمار وغيرها من القوانين التي تحكم علاقات العمل جانباً إلى جنب بجوار قانون العمل ومن ثم فقد أثرت الدفوع والتساؤلات أمام اللجنة الخماسية عن مدى اختصاصها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة بين القطاعات والشركات التي تحكمها القوانين واللوائح سائلة البيان .

ويخلص سيادته بعد استعراض رائع لحكم المادة الثالثة من قانون العمل الي أنه إذا

كان قانون العمل الجديد قد أنشأ اللجان الخماسية ومنحها اختصاص عام بشأن المنازعات الفردية التي تثور بين العامل وصاحب العمل ، فإن اللجنة الخماسية تختص أيضاً بنظر المنازعات التي تثور بين العمال وأصحاب الأعمال التي تحكمهم قوانين ولوائح خاصة بجانب قانون العمل .

ما هي المزايا التي قررها المشرع بخصوص الدعاوى العمالية من رفع الدعوى حتى الحكم فيها " في محاولة من المشرع لحماية العامل بتبسيط سبل التقاضي في الدعاوى العمالية جري نص المادة ٦ من قانون العمل الجديد " تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ، وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

والنص السابق قدم للعامل عدة امتيازات - إن جاز التعبير - في مجال المطالبة بحقوقه يمكن الإشارة إليها كالاتي :

الإعفاء من الرسوم القضائية : تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة

من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

شمول الحكم الصادر بالنفاز المعجل : للمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاز المعجل وبلا كفالة.

الحكم بالمصروفات القضائية : للمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

امتياز أجر العامل وباقي حقوقه وترتيب استحقاق الأجر ... ؟

وفقاً لصريح نص المادة ٧ من قانون العمل الجديد تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنهم بمقتضى أحكام هذا القانون - قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م - امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوفي الأجر بصريح النص قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .

لماذا تدخل المشرع في وضع تعاريف محددة في قانون العمل الجديد...؟

الأصل أن وضع التعاريف وتحديد مدلول لكل تعريف أحد مهام الفقه وليس المشرع لذا يبدو غريباً انتهاج المشرع لسياسة وضع تعاريف لعدد من المصطلحات في قانون العمل الجديد ، وفي تبرير ذلك النهج التشريعي قيل " أن وضع المشرع للتعاريف - بما للتعريف حينئذ من قوة إلزامية - يؤدي إلى حسم كثير من الخلافات التي تنشأ بمناسبة تطبيق نصوص القانون ، وهو نهج سار عليه المشرع في قانون العمل السابق " ، وأيا كان الرأي وأيا كانت صحته ، فالثابت أن المشرع قد أورد بقانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م عدة تعريفات هامة نوردتها علي النحو التالي :

تعريف العامل : هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه .

تعريف صاحب العمل : كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر .

تعريف الأجر : كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ، ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عينياً .

ويعتبر وفقاً لنص المادة ١ من قانون العمل أجراً علي الأخص ما يلي :

أولاً : العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .

ثانياً : النسبة المئوية وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو يبيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .

ثالثاً : العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .

رابعاً : المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل .

خامساً : المنح وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات

سادساً : البدل وهو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله نصيب

العامل في الأرباح .

سابعاً : الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها ، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمة في المنشآت السياحية ، ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية توزيعها علي العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني

تعريف العمل المؤقت : هو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة ، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه .

تعريف العمل العرضي : هو العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر ، ويراعي التقيد بالمدة للآثار التي تترتب علي ذلك فيما يتعلق بحقوق العامل.

تعريف العمل الموسمي : هو العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها .

تعريف الليل : هي الفترة ما بين غروب الشمس وشرورها .

تحديد الوزير المختص : وزير القوي العاملة والهجرة .

تحديد الوزارة المختصة : وزارة القوي العاملة والهجرة .

أهمية تعريف الأجر علي النحو السابق وبيان صورة ومشمولاته .5..

يعدد المستشار عزمي البكري في مؤلفه - مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل - أهمية ذلك :

١- إن الأجر عنصر جوهرى في عقد العمل ، والالتزام بأدائه إلى العامل هو الالتزام الأساسي الواقع علي عاتق صاحب العمل .

٢- أن للأجر طابع حيوي بالنسبة للعامل إذ يعتمد عليه اعتماداً كلياً أو أساسياً في معيشته ومعيشة أسرته ، فهو المورد الوحيد أو الأساسي لرزق العامل ، مما يجعله في غالب الأحوال في مركز من

التبعية الاقتصادية الي جوار ما يوجد فيه أصلاً من تبعية قانونية .

٣- أن الأجر يتخذ أساساً لتحديد الكثير من حقوق العامل منها مبلغ مكافأة الخدمة أو المعاش المستحق للعامل عند الشيخوخة أو العجز أو المستحق لورثته عند وفاته ، ولتحديد مبلغ التعويض أو المعاش المستحق للعامل أو لورثته تأميناً لإصابات العمل .

كيف نحمي حقوق العمال في ظل تعدد أصحاب العمل ؟

حتى لا تضيع حقوق العمال بسبب اختلاف الشركاء فيما بينهم قرر الشارع- المادة ٨ والتي يجري نصها " إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون ، ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون - إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون ، ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .

وفي قضاء مستقر لمحكمة النقض قضت : من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه في حالة انتقال ملكية المنشأة تنتقل الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل الي من انتقلت اليه الملكية ويبقى عقد العمل قائماً بقوة القانون بين العامل وصاحب العمل الجديد كما لو كان ابرم معه منذ البداية ، وينصرف إليه أثره ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه .

كيف نحمي العامل حال حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ... ٤.

وفقاً لصريح نص المادة ٨ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والتي يجري نصها "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ، ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود " فإنه لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً لقانون العمل حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ، ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

كيف تحسب المدد في قانون العمل... ؟

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم

الاتفاق علي خلاف ذلك ، ما سبق هو ما قرره نص المادة ٢ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م ، وقد أجاز ذات نص المادة الاتفاق علي حسابات أخري لمدد العمل كأن تعتبر السنة عدداً أقل من الأيام أو اعتبار الشهر عدداً أكثر من ثلاثين يوماً علي نحو ما سيأتي تفصيلاً في شرح اتفاقيات وعقود العمل .

شروط اختصاص قانون العمل الجديد بحكم علاقات العمل ... ؟

وفقاً لصريح نص المادة ٣ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥م يعتبر

قانون العمل القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، بشرطين هما :

الشرط الأول : مراعاة حكم المادة ٥ من قانون العمل والتي تقرر بطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف ، وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً وإبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون

وفي التقرير يبطلان كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه قضي نقضاً .

الشرط الثاني : مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية - المادة ١٥٢ من قانون العمل الجديد

- وهي وكما سيلي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو أكثر من منظماتهم ، و يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وان تعرض من خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها علي مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر علي حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية ، ويترتب علي تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

سريان أحكام قانون العمل علي جميع مواقع العمل

فيما يخص السلامة المهنية ...؟

تنص المادة ٢٠٢ من قانون العمل علي أنه " تسري أحكام هذا الكتاب علي جميع مواقع العمل ، والمنشآت وفروعها آيا كان نوعها او تبعيتها سواء كانت برية او بحرية .

كما تسري أيضا علي المسطحات المائية بجميع أنواعها ووسائل النقل المختلفة " .

وتنص المادة ٢٠٢ من قانون العمل علي أنه " يقصد في تطبيق أحكام هذا الكتاب بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :

١-إصابة العمل ، والأمراض المهنية ، والأمراض المزمنة التعاريف الواردة بها في قانون التأمين الاجتماعي وقراراته التنفيذية .

٢-المنشأة : كل مشروع أو مرفق يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون العام او الخاص .

٣-المنشأة في تطبيق أحكام الباب الرابع من هذا الكتاب :كل مشروع او مرفق يملكه او يديره شخص من أشخاص القانون الخاص " .

ويعلق المستشار عزمي البكري علي ذلك بما نصه " والعللة في هذا الاستثناء أن أحكام

هذا الباب تتعلق بالسلامة العامة في المنشآت والسلامة والصحة المهنية للعمال جميعاً ولا يصح

التمييز بشأنها بين العاملين المشار إليهم وبين العاملين الخاضعين لأحكام القانون "

بطلان كل شرط أو اتفاق ينتقص من حقوق العمال ولو كان سابقا علي العمل بأحكام قانون العمل الجديد .

منعاً للعبث بحقوق العمال قرر المشرع كما أشرنا سلفا - المادة ٣ من قانون العمل والتي أحالت

إلى المادة ١٥٣ من ذات القانون - يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو

كان سابقاً علي العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ويستمر العمل بأية

مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف ، وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون .

ما هي المزايا التي قررها المشرع بخصوص الدعاوى العمالية من رفع الدعوى حتى الحكم فيها " في محاولة من المشرع لحماية العامل بتبسيط سبل التقاضي في الدعاوى العمالية جري نص المادة ٦ من قانون العمل الجديد " تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها ، وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

والنص السابق قدم للعامل عدة امتيازات - إن جاز التعبير - في مجال المطالبة بحقوقه يمكن الإشارة إليها كالآتي :

الإعفاء من الرسوم القضائية : تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

شمول الحكم الصادر بالنفاذ المعجل : للمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة.

الحكم بالمصروفات القضائية : للمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات

كلها أو بعضها .

امتياز أجر العامل وباقي حقوقه وترتيب استحقاق الأجر . . . ٩

وفقا لصريح نص المادة ٧ من قانون العمل الجديد تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنهم بمقتضى أحكام هذا القانون - قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٢م - امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومع ذلك يستوي الأجر بصريح النص قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .

تعريف قانون العمل النصوص القانونية

مادة ١ :

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

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

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

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

ويعتبر أجراً علي الأخص ما يلي :

- ١- العمولة التي تدخل في إطار علاقة العمل .
- ٢- النسبة المئوية : وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة .
- ٣- العلاوات أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها .
- ٤- المزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل.
- ٥- المنح : وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متي كانت هذه المنح مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل وكذلك ما جرت العادة بمنحه متي توافرت لها صفات العمومية والدوام والثبات .
- ٦- البديل : هو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله .
- ٧- نصيب العامل في الأرباح .
- ٨- الوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها

، وتعتبر في حكم الوهبة النسبة المئوية التي يدفعها العملاء مقابل الخدمات في المنشآت السياحية .
ويصدر قرار من الوزير المختص بالاتفاق المختص بالاتفاق مع المنظمة النقابية المعنية بكيفية
توزيعها على العاملين وذلك بالتشاور مع الوزير المعني.

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

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

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

(ز) الليل : الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها

(ح) الوزير المختص : الوزير المختص بالقوي العاملة .

(ط) الوزارة المختصة : الوزارة المختصة بشؤون القوي العاملة.

مادة ٢

في تطبيق أحكام هذا القانون تعتبر السنة ٣٦٥ يوماً ، والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا تم الاتفاق على
خلاف ذلك .

بطلان أي شرط يخلف أحكام الاتفاقية الجماعية

للعمل وسريان الحكم الأكثر فائدة للعامل

وفقاً لصريح نص المادة ١٥٢ من قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٢ - وكما سيأتي تفصيلاً - يقع باطلاً كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام قانون العمل أو النظام العام أو الآداب العامة ، وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية ، يسري الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨

بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

باسم الشعب ؛

رئيس الجمهورية ؛

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه وقد أصدرناه ؛

المادة الأولى

يستبدل بنصوص المواد ٧٠ ، ٧١ ، ٧٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م ،
النصوص الآتية :-

مادة ٧٠ :

إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين
أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية فلاي منهما أن يطلب من لجنة - تشكل من : ممثل
الجهة الإدارية المختصة مقررأ ، وممثل للمنظمة النقابية ، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال -
خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديأ ، فإذا لم تتم التسوية خلال مدة واحد وعشرون
يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع الي
المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة ٧١ من هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه
خمسة وأربعون يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية
أو لم يتقدم به والا سقط حقه في عرض الأمر علي المحكمة .

مادة ٧١ :

تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص دون غيرها بالفصل
في كافة المنازعات العمالية المشار إليها في المادة ٧٠ من هذا القانون .

وتخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية ، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة ، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى ، وتختص المحكمة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ، وتفصل المحكمة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها .

وعلي المحكمة العمالية أن تفصل - علي وجه السرعة وبحكم واجب النفاذ ولو تم استئنائه - في طلب صاحب العمل بفصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ، فإذا رفضت الطلب ، قضت باستمرار العامل في عمله وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات .

فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل في عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة ١٢٢ من هذا القانون .

وتقضي المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة - وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة اثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة ، فإن كانت أقل من ذلك أن التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منهما ذلك . وعلي العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لصدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبدائها .

وتقضي المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصص المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت .

فإذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية باستمرار العامل في عمله إذا طلب ذلك ما لم يثبت صاحب العمل أم طلب الفل لم يكن بسبب هذا النشاط .

ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام قانوني المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية .

مادة ٧٢ :

يتبع في الطعن علي أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية .

المادة الثانية

تستبدل عبارة المحكمة العمالية بعبارة اللجنة أينما وجدت في نصوص قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م .

المادة الثالثة

علي اللجان والمحاكم أن تحيل من تلقاء نفسها ما يوجد لديها من منازعات ودعاوى أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية بمقتضي هذا القانون المرفق ، وذلك بالحالة التي تكون عليها وبدون رسوم ، وفي حالة غياب أحد الخصوم يقوم قلم كتاب المحكمة بإعلانه بأمر الإحالة مع تكليفه بالحضور في الميعاد أمام المحكمة العمالية التي تحال إليها الدعوى .

ولا تسري أحكام الفقرة الأولى علي المنازعات والدعاوى المحكوم فيها وتخضع الأحكام الصادرة فيها للقواعد المنظمة لطرق الطعن السارية في تاريخ صدورها .

المادة الرابعة

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

ييصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية في ١٨ جمادى الآخرة سنة ١٤٢٩ هـ

الموافق ٢٢ يونيو سنة ٢٠٠٨ م

حسني مبارك

بيان بمجموعة القواعد الحاكمة لقانون العمل

والتي تعد أساساً لفهم الأحكام الخاصة بهذا القانون وتطبيقها

تمهيد تقسيم :

يتضمن الكتاب الأول من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥م والمعنون التعاريف والأحكام العامة علي بابين أساسيين :-

الباب الأول : في التعاريف ، ويتضمن مادتين هما - المادة ١ ، المادة ٢ - ولم يطرأ علي أي منها تعديل بصدر القانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ م بتعديل بعض نصوص قانون العمل .

وإذا كان الأصل كما سيأتي تفصيلاً أن وضع التعاريف وتحديد مدلول كل تعريف أحد مهام الفقه وليس المشرع ؛ إلا أن مشرع قانون العمل انتهج نهجاً مختلفاً - ومبرراً كما سيأتي - حاصله أن المشرع وضع تعاريف تشريعية ، أي ملزمة ؛ للعديد من المصطلحات في قانون العمل ، وفي تبرير ذلك النهج التشريعي قيل أن وضع المشرع للتعاريف - بما للتعريف حينئذ من قوة إلزامية - يؤدي إلى حسم كثير من الخلافات التي تنشأ بمناسبة تطبيق نصوص القانون ، وهو نهج سار عليه المشرع في قانون العمل السابق ، وأياً كان الرأي وأياً كانت صحته ، فالثابت أن المشرع قد أورد بقانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣م عدة تعريفات هامة نوردتها في محلها وموطئها .

الباب الثاني : في الأحكام العامة التي تنظم قانون العمل ، ويتضمن ثمان مواد - من المادة ٣ إلى المادة ١٠ - ولم يطرأ علي أي منها تعديل بصدر القانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ م بتعديل بعض نصوص قانون العمل ، ويمكننا القول أن الأحكام العامة لأي قانون تمثل مجموعة الثوابت التي تدور حولها مجموع النصوص القانونية لهذا القانون بحيث تكون هذه الأحكام العامة ، ونعني النصوص القانونية التي تحمل دلالات هذه الأحكام العامة ، هي الأسس الحاكمة لهذا القانون ، ويمكننا القول بأن المشرع أقر مجموعة من الأحكام العامة هي :

القاعدة الأولى : تتعلق هذه القاعدة بمجال تطبيق أحكام قانون العمل الموحد ، والقاعدة الأولى مفادها اعتبار قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - بتعدياته - هو القانون العام الذي يحكم

علاقات العمل .

القاعدة الثانية : تتعلق هذه القاعدة بحدود أو بنطاق تطبيق قانون العمل من حيث الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون ، والقاعدة الثانية مفادها أنه لا تسري أحكام هذا القانون علي فئات بعينها هي :-

فئة العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

فئة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

فئة أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

وبمفهوم المخالفة تسري أحكام قانون العمل غير هذه الفئات المستثناة .

القاعدة الثالثة : تتعلق هذه القاعدة بمجموعة الضمانات التي حاول المشرع تقريرها حماية للعمال ، والقاعدة الثالثة مفادها أنه يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ، كما قررت هذه القاعدة استمرار العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف ، كما قررت هذه القاعدة أنه تقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون .

القاعدة الرابعة : وتتعلق هذه القاعدة بمجموعة التيسيرات التي قررها المشرع دعماً لحق

العمال في الحصول علي حقوقهم ، ومفاد هذه القاعدة أنه تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم

علي رافعها بالمصرفيات كلها أو بعضها ، كما قررت هذه القاعدة أنه تعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

القاعدة الخامسة : وتتعلق هذه القاعدة بمجموعة الضمانات التي قررها قانون العمل لأجر العمل وللمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون ، ومفاد هذه القاعدة أنه يكون لأجر العامل وللمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفي مباشرة بعد المصرفيات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

القاعدة السادسة : تتعلق هذه القاعدة بمجموعة الضمانات التي قررها المشرع للعامل في مواجهة صاحب العمل في حالة تعددهم ، أي تعدد أصحاب العمل ، فقرر المشرع تطبيقاً لهذه القاعدة أنه إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون ، ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .

القاعدة السابعة : تتعلق هذه القاعدة بمجموعة الضمانات التي قررها المشرع للعامل في مواجهة حالات خاصة هي حالات حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ، وتطبيقاً لهذه القاعدة لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ، ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع -ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

الأحكام العامة لقانون العمل النصوص القانونية

مادة ٣

يعتبر هذا القانون ، القانون العام الذي يحكم علاقات العمل ، وذلك مع مراعاة اتفاقيات العمل الجماعية وأحكام المادة (٥) من هذا القانون.

مادة ٤

لا تسري أحكام هذا القانون علي :

(أ) العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة .

(ب) عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم .

(ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً .

وذلك ما لم يرد نص علي خلاف ذلك .

مادة ٥

يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به ، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه .

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة ، أو بمقتضى العرف

وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متي كانت تخالف أحكام هذا القانون .

مادة ٦

تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة

بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء ، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم علي رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة علي كل الشهادات والصور التي تعطي لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون.

مادة ٧

تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة .

ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة .

مادة ٨

إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .

ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون .

مادة ٩

لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون ، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها .

ولا يترتب علي إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع -ولو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات ، إنهاء عقود استخدام عمال

المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود .

مادة ١٠

يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الجهات الإدارية المختصة بتطبيق أحكام هذا القانون .